

UNIVERSIDAD DE SALAMANCA
MÁSTER EN ESTUDIOS INTERDISCIPLINARES DE
GÉNERO

LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y
FAMILIAR DEL PERSONAL AL SERVICIO DEL
HOGAR

TUTORA: CRISTINA POLO SÁNCHEZ

DIRECTOR: RAFAEL SASTRE IBARRECHE

AUTORA: VIRGINIA CARRERA GARROSA

2011

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	4
CAPÍTULO I. La conciliación de la vida laboral y familiar.....	10
1.1 Marco teórico.....	11
1.2. Marco conceptual.....	17
1.3. Situación actual en España.....	22
CAPÍTULO II. Desarrollo normativo de la conciliación de la vida laboral y familiar: el caso del servicio del hogar familiar.....	30
2.1 Derechos en materia de conciliación.....	32
2.2 Desarrollo por la negociación colectiva.....	34
2.2.1 Los planes de igualdad como instrumentos de conciliación.....	36
2.3 El servicio de hogar familiar.....	39
2.3.1 Comparativa entre el régimen especial del personal al servicio del hogar familiar y el régimen general de seguridad social.....	49
2.4 Principales novedades respecto al servicio del hogar familiar.....	50
CAPÍTULO III. Análisis de la realidad en la provincia de Salamanca.....	54
3.1Aproximación al perfil laboral.....	55
3.2Diseño metodológico.....	56
3.2.1Fase documental.....	58
3.2.2Fase de trabajo de campo.....	58
3.3Fase de análisis de los datos y elaboración de documentos.....	66
3.3.1Análisis de campo.....	67

3.3.2. Fichas descriptivas.....	87
CONCLUSIONES.....	89
BIBLIOGRAFÍA.....	93

INTRODUCCIÓN

INTRODUCCIÓN

1. Objeto del estudio

El objeto de esta investigación es conocer cómo compatibiliza el trabajo con la familia el personal al servicio del hogar familiar. Nos parece de interés hablar de este colectivo de trabajadores y trabajadoras porque éstos mantienen una relación laboral de carácter especial, no solo en lo que a sus condiciones de trabajo se refiere sino también a la hora de disfrutar medidas de conciliación.

Consideramos que al mantener esta peculiar formula laboral se puede dar la situación de una mayor dificultad de hacer efectivos derechos laborales en materia de conciliación de la vida laboral y familiar por parte de estas personas.

Con este trabajo nos proponemos analizar si el personal de este sector conoce las medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar, qué facilidades se encuentra y a qué dificultades se enfrenta, además de concretar como equilibran su trabajo con la vida familiar, si hacen uso de recursos externos, como centros infantiles, o de internos, como la familia o las amistades.

Para poder llegar a comprender la situación de este grupo de trabajadoras y trabajadores entendemos, también como un objetivo el análisis de las diferentes medidas de conciliación para la vida laboral y familiar, la aplicación y desarrollo de éstas en el ámbito laboral y, en nuestro caso, su práctica en el personal al servicio del hogar familiar.

En el camino de vislumbrar la naturaleza jurídica de esta realidad y si existen diferencias con el Régimen General de la Seguridad Social, se hace necesario profundizar en la relación de carácter especial que mantiene el colectivo de trabajadoras y trabajadores del hogar.

2. Metodología de la investigación

La metodología para alcanzar los objetivos planteados se basa en un análisis socio jurídico de los conceptos a analizar. Es decir, de la conciliación de la vida laboral y familiar y del personal al servicio del hogar familiar, además de la interrelación entre ellos. Desde una perspectiva social es necesario un análisis teórico del término de la conciliación de la vida laboral y familiar, así como la aproximación a los diversos autores que han contribuido a su desarrollo. Así, como las diferentes apreciaciones sobre las interrelaciones entre espacio público y privado.

Por otro lado, es preciso plantear un acercamiento a la conciliación en nuestros días y las diferentes posiciones sobre el estado de la cuestión. Esto lo haremos en el caso de España.

Desde el punto de vista jurídico se deben razonar las normas que existen al abordar la materia que nos ocupa, así como un conocimiento de la naturaleza laboral que envuelve la relación especial del personal al servicio del hogar familiar.

Para analizar la interrelación entre ambos conceptos, conciliación y personal al servicio del hogar familiar, planteamos un estudio de campo que delimitará la realidad que queremos conocer, centraremos el estudio en la provincia de Salamanca.

A la hora de profundizar en esta cuestión hemos utilizado dos técnicas sociológicas una cualitativa y otra cuantitativa, el grupo de discusión y la encuesta. En primer lugar se ha mantenido un contacto directo con un grupo de personas del servicio del hogar familiar, las cuales han participado en un grupo de discusión integrado por ocho personas, que nos ha facilitado la información cualitativa desarrollada en el estudio.

En segundo lugar, se ha contado con la opinión de 100 personas trabajadoras del régimen especial del servicio de hogar familiar de Salamanca, la cual se ha plasmado en un cuestionario que nos ha desvelado, por un lado, una relación de datos cuantitativos sobre la situación de este sector, y por otro, las percepciones de éste colectivo respecto a su tarea y sus derechos laborales en materia de conciliación de la vida laboral y familiar.

La realización de este trabajo ha sido posible gracias a la colaboración de un buen número de entidades que en la provincia de Salamanca gestionan ofertas del personal al servicio del hogar familiar, en particular del sindicato Comisiones Obreras. Dichas entidades han facilitado el contacto con trabajadores y trabajadoras de este sector para la cumplimentación de las encuestas entre sus usuarios. Materia con la que cerramos el presente estudio, dando paso a las conclusiones finales.

Entre los obstáculos que nos hemos encontrado para llevar a cabo la investigación está la dificultad de contactar con las trabajadoras y trabajadores. Ello es debido a que es un sector donde el puesto de trabajo no tiene una sede física de fácil acceso, caso contrario de otros sectores de mejor visibilidad, como puede ser el manufacturero o el comercio. El trabajo de hogar al ser exclusivo del ámbito privado es de más difícil accesibilidad.

Otra dificultad ha sido el contenido del material bibliográfico sobre la conciliación de la vida laboral y familiar en el caso del personal al servicio del hogar familiar. No son muchas las aportaciones novedosas. Sí hemos encontrado documentación referida a la teorización y conceptualización del término genérico de conciliación de la vida laboral y familiar. En el caso de los materiales sobre el personal al servicio del hogar familiar o la relación laboral especial el número de documentos es menor.

Cabe destacar, las aportaciones de autoras tan actuales como Soledad Murillo, Teresa Torns, Cristina Carrasco o María Ángeles Durán, las mismas pueden considerarse de referencia si se quiere profundizar tanto en la teoría, como en el desarrollo conceptual de la conciliación de la vida laboral y familiar.

3. Estructura del trabajo

La investigación se conforma en 4 capítulos. El primero aborda una aproximación histórica al término *conciliación de la vida laboral y familiar*. Para acercarnos con precisión al significado del concepto en la actualidad, ha sido necesario definir los términos de espacio público y privado, además de conocer los planteamientos

de diferentes autores desde la Ilustración hasta el presente. También, en este primer apartado, acercamos la conciliación a la realidad en nuestro país.

En el segundo capítulo, desarrollamos la normativa existente en materia de conciliación de la vida laboral y familiar en España. Estudiamos las normas que recogen medidas concretas para compatibilizar el trabajo con la vida personal. Cabe reconocer que, en esta sección, profundizamos en el desarrollo de la conciliación en el ámbito de trabajo, por ser el espacio donde se desarrollan las relaciones laborales. No podemos olvidar que nuestro colectivo de estudio es el personal al servicio del hogar familiar, por ello, también analizamos las características más importantes de la relación laboral especial que mantienen éstos. EL tercer capítulo es el referido a la metodología de la investigación y al análisis de los datos obtenidos. En primer lugar analizamos la realidad del territorio que ocupa la investigación: la provincia de Salamanca. Por otro lado, realizamos el diseño metodológico, el cual consta de tres fases: una primera fase documental, una segunda de recogida de datos y una última de análisis de los resultados obtenidos. En la etapa documental hemos procedido a la recopilación de diferentes materiales sobre la conciliación de la vida laboral y familiar del personal al servicio del hogar familiar. El objetivo era plantear ideas previas para poder confeccionar los materiales y técnicas utilizados en la siguiente fase. En el trabajo de campo se ha desarrollado una metodología abierta y participativa y se han combinado dos técnicas de investigación: el grupo de discusión y la encuesta. En la última fase se han analizado los datos obtenidos.

El cuarto capítulo recoge las conclusiones obtenidas después de toda la investigación.

4. Relevancia del estudio.

La importancia de esta investigación puede recaer en el gran desconocimiento que existente de los trabajadores y trabajadoras de hogar en relación a sus experiencias laborales. Al ser un colectivo de difícil acceso, por las características de su tarea y el desempeño de éstas en un ámbito exclusivamente privado, el estudio puede ser de gran interés a la hora de entender las diferencias laborales y sociales de este sector. Muestra de ello, puede ser que los métodos utilizados para recopilar la información, han sido

directamente extraídos de las percepciones y opiniones del colectivo, a través de dos técnicas de investigación cualitativas.

Por otro lado, el colectivo de trabajadoras y trabajadores de hogar, como nos indican las estadísticas, es un sector altamente feminizado y, en la actualidad los datos nos demuestran que la conciliación de la vida laboral y familiar sigue recayendo en mayor medida en las féminas, es por ello que nos hemos decidido a conocer cómo este grupo armoniza su trabajo con su vida familiar.

Por último, destacar que, una vez conocidos los resultados del estudio, éstos pueden servir como punto de partida, a la hora de aportar soluciones a la tarea de conciliar trabajo y familia.

CAPÍTULO I. LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

CAPÍTULO I: LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

1.1. Marco teórico

Para poder abordar la conciliación de la vida laboral y familiar en nuestros días se hace necesaria la lectura de los pensadores más influyentes de las ciencias sociales y la filosofía y, en particular, de las reflexiones que sobre sus teorías se hacen desde la perspectiva feminista. El objetivo de este proceso, además de dar cuenta de las diferentes posturas sobre la conciliación, reside en mostrar su carácter histórico y político. En concreto, es necesario en primer lugar pararnos a reflexionar sobre la concepción universal del binomio entre las parcelas pública y privada en la vida de las personas.

Para definir el concepto de vida pública, debemos adentrarnos en la fundación del Estado moderno y los pensadores liberales profundizaron en el análisis del mismo. En concreto, citar a Thomas Hobbes y su obra *Leviatán* de 1651; John Locke con su texto *Segundo tratado sobre el Gobierno civil* de 1667; y, Jean Jacques Rousseau en *El contrato social* de 1762, conforman el marco teórico inicial. Esta tríada de pensadores plantea como noción básica la inauguración del espacio público durante el surgimiento del Estado moderno, como un espacio normativo y de convivencia social que da origen a un nuevo sujeto político: el ciudadano moderno. Este sujeto se constituye sobre la premisa, en palabras de Rousseau (1762) de que debe “desprenderse del Estado de Naturaleza, y de todo lo que pudiera interferir en la vida social. Unos deben desprenderse y ‘otras’ someterse a los imperativos de la Naturaleza”.

Respecto a esta transformación del estado natural a la organización social, destaca el paso que induce a los individuos a ceder su poder singular, mediante el contrato social, para que el Estado proteja sus derechos. Este tránsito, es, sin embargo, inviable para las mujeres, como se puede apreciar en la cita, relegadas al ámbito de la naturaleza y los sentimientos. Así, la filosofía política moderna declarará la igualdad de todos ante la ley y su derecho a participar de la cosa pública. De todos, pero no de todas, ya que la mujer no tendrá acceso al derecho de propiedad, ni al de de

participación política formal en los inicios de Estado moderno. De hecho, el derecho al voto se relegará en algunos países hasta fechas muy recientes, caso de Suiza en 1975.

Tanto Hobbes, como Locke y Rousseau justificaron esta desigualdad entre mujeres y hombres apelando a la Naturaleza como principio esencialista que fundamentaba estos derechos asimétricos. Dado que la mujer era *naturalmente* sensible –pertenecía al mundo de las emociones y los instintos–, debía ser tutelada y vigilada como los menores y las personas que padecían enfermedades mentales.

El matrimonio será el contrato que ampare esta desigualdad y dé forma legal a la tutela del varón sobre la mujer. Los filósofos liberales desarrollaron así un doble tratamiento jurídico basado en la división de los géneros, conservando el modelo tradicional de familia y reservando los principios liberales para el ámbito público, en el cual estaba marginado el sexo femenino. Fue John Locke quien trazó la esfera que corresponde a la individualidad, al sostener que en los asuntos domésticos privados, la administración de las propiedades y la conservación de la salud corporal “cada *hombre* puede decidir lo que más le conviene”.

Debemos pararnos a analizar la fundamentación que Jean Jacques Rousseau desarrolla en su obra *Emilio o la Educación* (1762) sobre la formación diferenciada de mujeres y hombres. Tratado que postula funciones complementarias y jerarquizadas para hombres y mujeres, relegando a estas últimas al exclusivo aprendizaje de las tareas domésticas y de las buenas costumbres que contengan el desborde de la pasión, en oposición a la razón, de acceso exclusivo para los hombres.

En este contexto, uno de los autores de este período más populares entre las críticas feministas, debido a la excepcionalidad y el igualitarismo de sus ideas es Francois Poullain de la Barre, quien escribió en 1673 *De L'égalité des deux sexes*, tratado en el que defiende la igualdad de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida social, el acceso al poder y al saber, precisamente debido su condición común de seres humanos.

A este autor se unirán recientemente los ensayos de Eveline Sullerot, *Histoire et sociologie du travail féminin* de 1970 y Eric Hobsbawm, *Trabajadores. Estudios de historia de la clase obrera* de 1979, entre los autores más destacados, como ejemplos de recuperación del trabajo femenino en la historia y la defensa de la igualdad entre sexos.

Los ejemplos de trabajo rural o del modo de trabajo artesanal a principios del siglo XIX en un pequeño taller, donde participa toda la unidad familiar que rescatan estos autores, demuestran en qué medida el trabajo de la mujer ha sido invisibilizado a lo largo de la historia. Como contraposición encontramos las políticas de transmisión de conocimiento que excluían a las mujeres de la mayoría de los oficios especializados y que los propios gremios impulsaron durante años, en base a la investigación de Jean Bruhat, *El movimiento obrero francés a comienzos del siglo XIX y la supervivencia del Antiguo Régimen* de 1978.

Las consideraciones del párrafo anterior abren el pasaje hacia la revisión de la Revolución Industrial, en tanto proceso de transformación que, al introducir la “fábrica” como unidad de producción básica del sistema económico, alteró la relación de los individuos con el trabajo, los espacios públicos y privados y el ámbito doméstico. En este punto, hay que nombrar la obra del historiador Edward P. Thompson, en concreto *La formación histórica de la clase obrera. Inglaterra, 1780-1832*, publicada en 1977, para referirse a cómo la implantación de este nuevo modelo de producción –que establece la productividad, la tecnología y la disciplina como premisas– afecta la vida cotidiana de las y los trabajadores.

En este sentido, la obra enfatiza el cambio de paradigma que implicó este periodo histórico y hasta qué punto estas reconfiguraciones en el ámbito laboral impactaron en la concepción del binomio público-privado. En particular, bajo el imperativo de la productividad, el espacio laboral se convierte en referente social frente al doméstico que pasa a una esfera inactiva, carente de todo valor. También se señala que este esquema contribuyó en la legitimización de la diferencia de cualificación entre mujeres y hombres, postura desarrollada por Verónica Beechey en *Capital and Class*, de 1977, quien además señala la complicidad de los sindicatos de oficio respecto a esta

segregación, para evitar que los obreros especializados perdiesen beneficios en áreas de especialización.

Estas transformaciones derivan en otro aspecto central que se señala a partir de las investigaciones de Harriet Bradley, como ejemplo citar *Men's Work, Women's Work. A Sociological History of the Sexual Division of Labour in Employment*, publicada en 1989, entre otros: la defensa del *salario familiar* por parte de los sindicatos, que implicó el reforzamiento de la concepción del hombre proveedor o cabeza de familia. Esta preeminencia de los salarios masculinos debido a la asunción de que son el sustento de toda la familia generó fuertes rasgos de segregación salarial en el mercado laboral femenino, que aún tienen influencia en el desarrollo profesional de las mujeres. El salario femenino quedó relegado a una posición de ayuda y, por lo tanto, adquirió un matiz secundario y prescindible. Si un empleador debe optar por despedir a alguien, evitará que sea un proveedor, así como que se priorizará el mismo criterio en las negociaciones salariales entre empresas y sindicatos.

Por todo esto, la mujer permanecerá al margen de esta nueva forma de socialización, porque carece de especialización, y su función estará una vez más relegada al tradicional ámbito de preservación de las costumbres, con la novedad de que ahora será la responsable de la cohesión social. En este sentido hay que resaltar la importancia del espacio privado en el desarrollo del sistema capitalista, que refuerza la división sexual del trabajo y excluye progresivamente a las mujeres de determinados ámbitos laborales, en pos del mantenimiento de ese rol cohesionador perteneciente al ámbito doméstico.

Si tomamos como punto de partida la definición más básica de *lo privado*: la “apropiación de sí”, es conveniente mencionar los planteamientos del sociólogo Ervin Goffman, y su libro *La presentación de la persona en la vida cotidiana* (1959). Para este autor, lo privado se refiere a una *zona* o *región* que queda a salvo de la mirada ajena y el código social. La oposición entre privado y público es tan tajante en este sociólogo que habla de la vida pública en términos de “máscara”.

Esta definición se enlaza con la que desarrollaba Alexis de Tocqueville casi un siglo antes. En una de sus obras más conocidas, *La democracia en América* (1835-1840), el pensador francés también vincula lo privado con el aislamiento y la reflexión. El problema, que en este sentido advierte Tocqueville, es el *exceso de privacidad* que permiten las nuevas democracias, como era entonces la estadounidense.

En este sentido, el concepto de *lo privado* estará inevitablemente vinculado en términos opuestos a *lo público*. Ésta podía considerarse la acepción liberal del término. Esta aproximación es, a su vez, reinterpretada por Theodor Adorno y Max Horkheimer en *Dialéctica de la Ilustración* (1944), quienes proponen lo privado como “un espacio de construcción de la identidad”.

En la línea opuesta a este pensamiento, Hanna Arendt en su obra *La condición humana* de 1958 propuso que vida pública y privada van unidas en la ciudad-Estado. Arendt sostiene que en la Edad Moderna finalizó la división de las esferas público-privado que se habían plasmado en la organización social de Grecia. Para la pensadora, esta distinción termina cuando la sociedad pasa a responsabilizarse de los asuntos cotidianos y los administra, convirtiendo a la sociedad en “una sociedad doméstica gigante”, premisa que se encuentra en sintonía con los principios del Estado de Bienestar. Para Arendt, en la modernidad, lo social ha fagocitado estas dos esferas; *lo privado moderno* surge así como la protección de *lo íntimo*, no ya frente a lo político, sino a lo social.

A partir de esta premisa básica, debemos considerar el planteamiento que Georges Duby y Philippe Arés en su obra *Historia de la vida privada* en 1987, realizan sobre la necesidad de utilizar una acepción diferente para referirse a la “vida privada en femenino”, en su relación con el ámbito doméstico, con el objetivo de destacar la dificultad de definir este término y las diferencias que presenta entre mujeres y hombres.

Sobre el ámbito particular de lo doméstico el primer trabajo a destacar es el de María Ángeles Durán, primera investigadora que se introdujo en el hogar para reflexionar sobre él y demostrar la dimensión de trabajo no retribuido de las tareas

domésticas. En su obra *De puertas para adentro de 1987* hay que destacar las críticas que realiza a la teoría neoclásica del trabajo, en la que se excluye la medición de las unidades domésticas por invisibilidad las horas de trabajo que exige este ámbito; así como la definición que la autora realiza de amas de casa como “trabajadoras por cuenta propia del sector doméstico, que asumen la gestión y dirección doméstica en un hogar”.

En este espacio es necesario analizar la dicotomía producción-reproducción en relación con el trabajo remunerado y doméstico, para ello debemos nombrar a la filósofa francesa Simone de Beauvoir, quien propone en su obra *El segundo sexo* de 1948, que la reproducción, asociada a la naturaleza, mantiene la representación del universo masculino –productor- y el femenino –reproductor-. Para Beauvoir esta diferenciación supone una fuerte jerarquización, que relega a las mujeres al universo de los instintos y de la otredad.

Después de analizar la compleja relación del binomio público/privado, es momento de adentrarnos en el caso particular referido al mercado laboral y el espacio doméstico. Ello lo haremos partiendo de los trabajos de Joan W. Scott, en concreto *Silence emancipation des femmes entre privé et public* de 1988, por ser un buen punto de partida al estudiar la aparente neutralidad del mercado de trabajo y señalar una asociación entre masculinidad y producción sostenida a partir de la concepción de la mujer como trabajador “imperfecto”, menos productivo, menos capaz. Esta discriminación cualitativa responde a la negación por parte del mercado laboral de la existencia, no ya de la esfera privada, sino del espacio doméstico y la asignación histórica de estas tareas al sexo femenino.

Para ampliar este último aspecto nos acercamos a la definición de género elaborada por Lourdes Benería en su obra *The Crossroad of Class and Gender. Home, Work Subcontracting and Household Dynamics Mexico City* de 1986, quien describe esta categoría como “un conjunto de creencias, rasgos personales, actitudes, sentimientos, valores, conductas y actividades que diferencian al hombre de la mujer a través de un proceso de construcción social que tiene varias características” Entre ellas menciona su desarrollo en todos los ámbitos de la vida social, así como la *jerarquización* de los rasgos que supuestamente definen a mujeres y hombres. En base a

esta definición, autoras como Soledad Murillo propone que la división sexual de los órdenes público, privado y doméstico constituyen el marco apropiado para analizar las relaciones de género en todas las sociedades.

Otro de los aspectos centrales del marco teórico sobre la relación entre mercado laboral y ámbito doméstico es la lectura sobre las aportaciones desde el Capital Humano, en la línea de autoras, entre otras, de Cristina Carrasco, Cristina Borderías y Teresa Torns, además de la citada María Ángeles Durán. Es interesante este modelo de análisis, no sólo por su importancia histórica, si no también por la unidad que propone como eje de medición: el tiempo, como articulador de la experiencia de trabajo y formación de las y los trabajadores, y como parámetro para explicar las diferencias en la remuneración de mujeres y hombres. El gran problema para la crítica feminista es que este modelo no contempla ninguna de las circunstancias y factores específicamente relacionados con las mujeres y el ámbito doméstico. Por eso, la teoría del Capital Humano concluye que las trabajadoras perciben sueldos menores porque muestran menor compromiso con su carrera profesional, menor acumulación formativa y menor eficacia en el puesto de trabajo.

Frente a este planteamiento hay que destacar cómo el modelo de Capital Humano y la sociología del trabajo asocian lo doméstico con la privacidad, asumiendo que el tiempo libre de las personas trabajadoras es todo lo que no es tiempo laboral. Aquí, nos remitimos a las ideas de la socióloga Cristina García Sainz, quien sostiene que el problema en estos modelos está en la universalización de la medida con que se calcula el trabajo, *Tiempo de trabajo, tiempo de empleo* de 1995. En este artículo, García Sainz también remarca que “la disponibilidad, así como el grado de responsabilidad que encierran determinadas funciones domésticas muestran una dedicación difícilmente evaluable en términos de cronómetro”.

1.2. Marco conceptual

Desde el punto de vista conceptual, se entiende por conciliación de la vida familiar y laboral, la capacidad de los miembros de una sociedad para hacer

compatibles, de modo satisfactorio e igualitario según el sexo, el desarrollo de las actividades reproductivas y las productivas, sin que ello implique costes laborales no deseados ni se vea afectado el reemplazo generacional. Es decir, se trata de que cualquier persona, hombre o mujer, pueda participar en igualdad de condiciones en la esfera pública y en la esfera privada. Por tanto, el concepto hace referencia al hecho de repartir y compartir las tareas domésticas y las actividades de cuidados entre hombres y mujeres, para que tanto unos como otras tengan las mismas oportunidades en el ámbito público, en particular el laboral (Igualdad en red, 2011)

En el año 2006 se da una nueva definición de conciliación a partir del *Estudio sobre buenas prácticas en conciliación de la vida laboral y familiar dirigida a varones*, (Comisión de Tiempos y Trabajos del Observatorio de la igualdad). La conciliación, en un sentido más amplio, se especifica como “la posibilidad que tienen las personas de hacer compatibles sus intereses, obligaciones y necesidades consideradas desde una visión integral de la vida”.

Hoy en día es indiscutible la relación existente entre igualdad de género y conciliación. Los debates en torno a la igualdad y la conciliación surgen en los mismos foros y se desarrollan de forma prácticamente paralela. Cuando se describe la idea de igualdad entre hombres y mujeres, se habla de una distribución equitativa de oportunidades, trato y responsabilidades entre hombres y mujeres, tanto en ámbito doméstico como laboral.

Tradicionalmente se ha llevado a cabo una distribución de actividades: a los hombres les correspondían aquellas relacionadas con el trabajo y a la mujer las relacionadas con el cuidado. Esta distribución tuvo la pretensión en determinados momentos de ser la base de la igualdad en la diferencia, exigiéndose en determinados grupos feministas una retribución para la mujer. Actualmente la igualdad se basa en la desdiferenciación: la maternidad fisiológica o natural es concebida como un suceso que no tiene por qué producir ningún efecto de diferenciación social entre sexos.

Hombres y mujeres son seres humanos, que tanto en el ámbito social como en el profesional, tienen los mismos derechos, obligaciones y capacidades. Esta igualdad a

todos los niveles, hace que en las parejas a las que les corresponda el cuidado de personas dependientes integradas en la unidad familiar, la asignación de tiempos y cargas haya de ser distribuida y compartida por ambos en toda equidad y sin predestinación, ni social, ni natural alguna.

En la práctica esta igualdad desdiferenciada hace que la conciliación de actividades sea complicada. Cualquier reparto de actividades tanto de trabajo retribuido como del cuidado familiar exige una negociación por ambos miembros de la pareja. La complejidad en esta negociación surge porque los varones limitan sus tareas en el cuidado del hogar, convirtiéndose en meros colaboradores con una función principal que es el trabajo fuera de casa, la función productiva.

Conciliar tal y como indica Carlos Prieto (2006) supone “la existencia de una combinación justa y equilibrada entre dos clases y ámbitos de actividad, dos clases de sujetos, definidos éstos por la posición que ocupan en cada uno de aquellos ámbitos”.

Los ámbitos de actividad a los que se refiere son la vida profesional en el que se ejecuta el trabajo productivo y asalariado, y la vida familiar donde se realiza el cuidado de la familia.

En el concepto de conciliación se distinguen dos tipos de actividad: la productiva y la reproductiva, a la que corresponden respectivamente:

- Dos tipos de sujeto sexualmente diferenciados: hombres y mujeres
- Dos tipos de instituciones: empresa y familia

Las clases de sujeto son la de trabajadores-hombre-padre y la de trabajadoras-mujeres-madre; trabajadores en el ámbito laboral fuera de la familia nombrado trabajo productivo, y en el ámbito de la vida familiar trabajo reproductivo. Los ámbitos en que se insertan cada clase de actividad y la clase de sujeto correspondiente se hallan configurados como instituciones sociales presididas cada una de ellas por un sentido y una lógica sociales que les son propios y específicos y, como tal, mutuamente excluyentes.

La igualdad desdiferenciada, pretende que las dos actividades sean repartidas equitativamente entre los dos sujetos, sin importancia del sexo, teniendo en cuenta que éstas se realizan en instituciones con rasgos y funcionamientos completamente diferentes, y es en este punto de partida en el que va a generar tensión.

El trabajo productivo se define por ser desarrollado en el ámbito de lo laboral, en la esfera pública y fuera de lo doméstico, al que se le asigna un valor económico en términos monetarios el cual determina el mercado. Nos referimos, esencialmente, al trabajo asalariado, aquel que se realiza bajo control ajeno, con medios de producción ajenos y a cambio de un salario.

El trabajo reproductivo, por su parte, es desarrollado en el ámbito doméstico-familiar, como trabajo no se le asigna un salario, se trata de las diferentes tareas que engloban desde los cuidados hasta el mantenimiento del hogar. La economía feminista, prefiere hablar del trabajo de cuidados, en vez de utilizar el término trabajo reproductivo o doméstico.

La atención o cuidados es un rasgo central del trabajo reproductivo. El trabajo reproductivo se muestra como un conjunto de necesidades que se deben satisfacer, una de ellas es el cuidado de los demás. Por trabajo de cuidados entendemos tanto la atención física como el soporte emocional o afectivo. Los cuidados físicos pueden ser realizados por el sector público o cuidador externo, que puede desarrollar una relación afectiva con la persona cuidada o no.

En el contexto de las ciencias sociales que definen la reproducción como una forma de producción que consiste en repetir lo ya producido, la reproducción no es biológica, sino social, ya que intervienen los medios de comunicación, la familia, el trabajo, las instituciones políticas, etc., se trata por tanto de una reproducción social.

Cuando se califican las actividades femeninas como reproductivas y las masculinas como productivas, lo que en realidad estamos diciendo es que la fuerza que permite la continuidad de la sociedad en el sentido de su repetición es puramente femenina.

El sistema actual capitalismo-patriarcado desde el que se debe hacer el análisis de los conceptos producción/reproducción, ha hecho posible la distinción entre tareas productivas, con hasta ahora mayor estima social y realizadas por hombres, y tareas reproductivas, devaluadas y ejercidas por mujeres. Esta es la razón por la que se impone reconsiderar la actividad habitual de la mujer en el hogar como trabajo, siendo por tanto forzoso especificar que la mujer se ha incorporado al trabajo remunerado fuera del hogar.

Esta es la reforma más importante en la sociedad occidental, la incorporación de la mujer al ámbito del trabajo remunerado. Se ha transformado tanto la estructura del mercado laboral como sus consecuencias en todo el entramado económico y los patrones de interacción personal. Este proceso de cambio no ha sido armonizado en todas las esferas afectadas por él. Existen vacíos que han sido dejados por la mujer y aún no han sido cubiertos, por este y otros motivos las mujeres resuelven casi en exclusiva la contradicción entre lo profesional y lo familiar; la necesidad de asumir sus roles fuera de la familia y la de cubrir sus funciones dentro de ella como resultado de la socialización diferenciada

En los últimos tiempos se ha visto la necesidad de utilizar nuevos conceptos para nombrar el conflicto del binomio público/privado y ha surgido un nuevo término, *corresponsabilidad*, que puede definirse como “la asunción equitativa por parte de hombres y mujeres de las responsabilidades, derechos, deberes y oportunidades asociados al ámbito doméstico, la familia y los cuidados” (Igualdad en red, 2011)

Las políticas de conciliación han ayudado a mantener la estructura tradicional de roles de género, ya que los permisos reconocidos han sido dirigidos a mujeres asalariadas. En este sentido la corresponsabilidad se piensa como un nuevo pacto social que apunta a tres direcciones (Casado Aparicio y Gómez Esteban, 2006):

- En primer lugar, corresponsabilidad entre los diferentes agentes sociales, es decir, Estado, empresas, sindicatos, instituciones, organizaciones no gubernamentales, etc.

- En segundo lugar, corresponsabilidad entre hombres y mujeres, fragmentando así las relaciones de género establecidas.
- Y, en tercer lugar, una corresponsabilidad dentro de la propia familia, fundamentalmente entre los cónyuges y que corresponsabilice a todos los que posibilitan la conciliación: empresa, estado y sociedad en general. Debemos procurar un pacto entre generaciones habituado a la responsabilidad colectiva, de todos los miembros, del sostenimiento económico y afectivo del hogar.

Las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral deben ser consideradas en este momento políticas para la igualdad mientras que no se preserve el derecho de la mujer a acceder al mercado de trabajo y a permanecer en él sin que la situación familiar sea un elemento discriminatorio, así como el derecho de los hijos e hijas a ser cuidados y educados por sus padres, y el derecho de los y las ancianas y personas dependientes a ser atendidos. Por ello, se puede coincidir en que ninguna política pública de conciliación obtendrá los objetivos perseguidos si no se define en términos de corresponsabilidad familiar.

1.3. Situación actual en España

Podemos encontrar el modelo de familia igualitaria o simétrica, con ambos cónyuges compartiendo tareas domésticas y con un empleo remunerado, aunque en la realidad el reparto sigue siendo desigual.

La mujer familiar se identifica con dos procesos: producción y reproducción. La reproducción como tal, sí es específica de la mujer, en cuanto a su condición biológica pero la función de crianza no debe recaer por completo en ella, como ocurre en gran número de ocasiones.

En el ámbito laboral, las empresas perciben la conciliación como una posible merma en el rendimiento laboral y un coste económico que no quieren asumir; el pensar que las cargas familiares reducen el rendimiento laboral de las mujeres, contribuye a

una discriminación laboral indirecta de éstas. Encontramos como las empresas recelan a la hora de tomar medidas de apoyo a la conciliación, ante el temor de una reducción de la competitividad.

Ponce Núñez en su obra *La conciliación entre la vida personal y la profesional: un reto para las empresas y sus empleados* de 2007 resume las contradicciones en el ámbito empresa-familia-sociedad. Trabajo y familia son aceptados por todos pero no son adecuadamente repartidos, se aprecia y valora la familia pero existe muy poco apoyo ni social ni económico. Para este investigador la presencia de la mujer en la empresa se valora pero sin tenerla muy en cuenta. De igual forma, considera que se lamenta socialmente la baja natalidad pero no se favorecen las políticas de fomento de la conciliación, así como el reparto equilibrado de las tareas, por lo que el conflicto entre vida familiar y laboral está presente de manera más agudizada en las mujeres.

Esta realidad se aprecia en la Encuesta de Población Activa (2011), por cuanto en el primer trimestre de 2011 se sitúa la tasa de actividad femenina en el 52,67% frente al 67,43% de la masculina. La tasa de ocupación femenina es de un 52,60% frente a un 53,43% de la masculina. En cuanto a la tasa de paro, los datos indican que ésta alcanza el 21,94% en las mujeres, frente a un 20,76 en los hombres.

Si analizamos los datos referidos a la población inactiva encontramos que dentro de esta categoría el 60,37% son mujeres. Las mujeres inactivas que no buscan empleo lo hacen principalmente por el cuidado de los niños, ancianos, enfermos o personas dependientes

La tasa de actividad de las mujeres casadas se sitúa en un 53,50% frente a un 66,79% en los hombres casados. Los datos muestran una relación directa entre el estado civil y la actividad en las mujeres. Además, del total de los contratos realizados, el 46,97 se realizó a mujeres, (el 9,36% indefinidos y el 90,64% temporales). En el mismo periodo el 64,25% de las contrataciones a tiempo parcial eran realizadas a mujeres.

La Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo nos indica que son las mujeres las que dedican más tiempo al cuidado de los menores de 14 años, cuando los hijos son

menores de 3 años el 36,5% de los varones comenta que es su pareja la que se hace cargo de ellos, frente a un 10.3%, que comentan ellas.

Cuando hablamos de menores de 3 a 14 años, ambos porcentajes se incrementan, los hombres en el 46.5% de los casos explican que son sus parejas las principales cuidadoras de sus menores, frente al caso a la inversa en el que aparece un 29%.

En el caso de personas dependientes en el hogar, el 50% de los hombres indican que son sus parejas las encargadas de la atención de estas personas, en las mujeres, solo un 12% comentan que son sus parejas los principales cuidadores.

Si nos referimos a las tareas domésticas propias del mantenimiento del hogar, encontramos que las mujeres dedican más del doble de tiempo que los hombres a esta actividad.

Por su parte, si preguntamos a hombres y mujeres el grado de satisfacción con la conciliación de la vida laboral y familiar, los hombres plantean mayor satisfacción que las mujeres.

A la pregunta de cuánto les afectaría la maternidad o paternidad en su vida laboral, un 25.4% de mujeres indican que sería negativa en su vida laboral, frente a un 9.9% de hombres que lo consideran así. En las situaciones de excedencias o reducciones de jornada por cuidado de menores, ellas creen que les afectaría de manera negativa en su trayectoria profesional, aunque hay que destacar que ellos también lo valoran como un obstáculo.

Cuando se cuestiona a los varones si la cesión del permiso de suspensión por maternidad sería un obstáculo en su trayectoria profesional, la mayoría comenta que no supondría un impedimento en su carrera laboral.

La *Encuesta de Fecundidad, Familia y Valores*, publicada por el CIS y CSIC en el 2088 basada en 9.736 entrevistas y publicada por el CIS y el CSIC en 2008, arroja datos tan preocupantes como que entre las mujeres ocupadas, un 28% asegura que la

maternidad le obligó a reducir su actividad; otro 28% afirma que tuvo que interrumpir su trabajo durante al menos, un año; un 21% vio limitadas sus oportunidades de promoción; un 8% afirma haber sufrido situaciones de discriminación en su trabajo y, nada menos que un 17% afirma haberse visto obligada a dejar de trabajar al ser madre. Mientras casi un 60% de las mujeres encuestadas afirmó que tener hijas o hijos se convierte en un obstáculo a la carrera profesional de las mujeres, un porcentaje aún mayor (64%, 80% entre las menores de 30), cree que el modelo ideal de convivencia familiar es aquel en el que ambos miembros de la pareja tienen un trabajo de similar dedicación y se reparten por igual las tareas domésticas y de cuidados familiares. No se trata por tanto de la asunción de un rol voluntario por parte de las mujeres

El incremento de la formación femenina, la participación pública creciente y muchos de los esfuerzos y cambios que están protagonizando las mujeres suponen un éxito decisivo, sin que ello traiga realmente la paridad de la carrera profesional con los varones, ni el acceso de muchas más mujeres a puestos de responsabilidad y dirección.

Según Eurostat las mujeres españolas ganan de media un 15% menos que los hombres, hasta un 33% según otras fuentes.

Por parte del Informe Mujeres y Hombres publicado en 2010 por el Instituto de la Mujer en colaboración con el Instituto Nacional de Estadística, se refleja que las mujeres representan el 36,3% de los miembros del Congreso, el 35% del profesorado universitario, el 29% de los empresarios y el 31% de los altos cargos de la Administración. Sin embargo, son el 53,7% de la población universitaria, con lo que el talento femenino no se valora igual que el masculino en el mundo profesional.

Las mujeres ven dificultado el acceso a puestos de dirección, pues en muchos casos no se valora mayoritariamente la preparación curricular y los méritos objetivos. Se las sigue viendo como parcialmente ajenas a la empresa y con reducida disponibilidad, debido a sus supuestas “cargas” familiares, ya que promocionarlas a puestos de cierta responsabilidad laboral se percibe como un riesgo que suele acabar en la elección de un varón para dicho cargos.

Por tanto, podríamos hablar que conciliar implica cuestionar primero, y transformar después el modelo tradicional de división sexual del trabajo. Para las mujeres trabajar fuera del hogar es una opción legítima, incluso apoyada por la sociedad, pero difícil de llevar a cabo.

El proceso de incorporación creciente de la mujer al mercado de trabajo no ha venido acompañado de los cambios necesarios para lograr que las diferencias entre los hombres y las mujeres desaparezcan, tanto en tasas de participación como en condiciones laborales.

Desde mediados de la década de los noventa del siglo XX, la conciliación cobra importancia en las agendas políticas comunitarias; los estados miembros de la Unión Europea buscan una progresiva igualdad entre sexos, y se empieza a plantear el abordaje de la conciliación como un problema social.

Según Juan Antonio Fernández Cordón y Constanza Tobío Soler *Las familias monoparentales en España (2006)*, a mediados de los noventa llega a nuestro país la conciliación como tema relevante y objeto de políticas sociales; primero en el marco de los planes comunitarios de igualdad de oportunidades, después en el contexto de la preocupación por el envejecimiento de la población europea y la necesidad de incrementar la población activa femenina.

Actualmente, los países con un índice de fecundidad más alto son también aquellos en los que la mayoría de las mujeres están en el mercado de trabajo, caso de los países del centro y norte de Europa. Por el contrario, en los países del sur tanto la natalidad como la ocupación femenina se sitúan por debajo de la media europea.

La conciliación está presente en los planes, propuestas y proyectos de actuación de partidos políticos y administraciones públicas, y en menor medida en convenios colectivos o acciones desarrolladas en el ámbito empresarial.

Lo cierto es que la conciliación dista hoy de ser una realidad efectiva. Además, parece que las políticas sociales son incapaces todavía de ofrecer infraestructuras adecuadas y al alcance de toda la población.

En estas condiciones, la conciliación de la vida familiar, laboral y personal constituye antes un problema a resolver –o una aspiración realizar– que una realidad. La relación entre vida personal, familiar y vida laboral es, hoy por hoy, una relación de contradicción, no de conciliación.

Esta cuestión se aprecia al analizar el gasto social en España. Éste está mayoritariamente dedicado al pago de las pensiones y del desempleo, mientras que el peso económico de las políticas familiares es todavía muy reducido, representando el 1,5% del PIB en el 2008, según datos del Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad.

Cabe destacar que sólo desde hace un tiempo se entiende que el apoyo del Estado a las familias, y en particular a las familias con menores, es un factor decisivo en la transición hacia la generalización de la familia de dos ocupados (Fernández Cordón y Tobío Soler, 2006).

La Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras (Ley 39/1999, de 5 de noviembre) constituye el principal instrumento normativo en nuestro país para facilitar la compatibilidad entre las responsabilidades familiares y laborales. Esta Ley ordena e integra la normativa dispersa existente hasta el momento en materia de permisos de maternidad, excedencias y reducciones de jornada para el cuidado de hijos, así como los permisos puntuales por razones familiares.

Además, incorpora aspectos nuevos, como la ampliación de los permisos de cuidado de los hijos en todos los casos, incluido el acogimiento preadoptivo temporal, o la extensión de los permisos para el cuidado de otros familiares (diferentes de los hijos o hijas y hasta un segundo grado de consanguinidad) que no puedan valerse por sí mismos.

La Ley supone el primer reconocimiento a los problemas que plantea la creciente incorporación de las mujeres al mundo del trabajo y es, en muchos aspectos, abierta y flexible. Ésta tiene, sin embargo, una limitación importante: que los permisos no entrañan ningún tipo de retribución, exceptuando el permiso de maternidad, durante el cual se percibe el 100% del salario, y el permiso de dos días por motivos familiares urgentes.

La legislación aplicable en nuestro país está formada por tres círculos concéntricos: la legislación de la Unión Europea, la del propio Estado y la emanada de las Comunidades Autónomas. Si bien las competencias fiscales en este último escalón normativo son relativamente reducidas y se han orientado en una medida considerable hacia el apoyo a las familias. Este apoyo se traduce en reducciones fiscales por cada nacimiento o adopción o en ayudas económicas directas. Prácticamente en todas las regiones las ayudas familiares están supeditadas a los ingresos.

Ante la actual situación desequilibrada en materia de conciliación surge la necesidad de revisar el concepto mismo de conciliación, identificándolo con el de corresponsabilidad de hombres y mujeres, mediante el establecimiento de políticas de conciliación orientadas a los hombres que eliminen las discriminaciones respecto a las responsabilidades domésticas y familiares y que difundan un nuevo modelo de paternidad y masculinidad y favorezcan la adaptación del trabajo a las personas y no la adaptación de las personas al trabajo.

Sobre este particular es obligado reconocer el papel del Estado en la promoción de las políticas de conciliación en España. Ello se constata en la elaboración, en primer lugar, de la Ley 39/1999 de Conciliación y, en segundo lugar, de la Ley 3/2007 para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. Esta última aborda la igualdad desde un carácter integral, destaca por definir actuaciones para alcanzar la igualdad en el mercado de trabajo. Ahora bien, según los datos expuestos con anterioridad se puede apreciar que las políticas hasta ahora diseñadas han influido directamente en la asunción de la conciliación por parte de las mujeres frente a una menor implicación de los varones.

Por otro parte, recogiendo la necesidad de dotar de nuevos sentidos al concepto de conciliación se plantea el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2008-2011), que utiliza la categoría de corresponsabilidad para incluir actuaciones de desarrollo de un modelo de convivencia familiar y social más igualitaria, con relaciones laborales y empleo de calidad que facilite la corresponsabilidad para la conciliación de la vida familiar y laboral. Además valora el posible desarrollo de la red de servicios de atención y cuidado a menores y personas dependientes, así como un cambio en el diseño y funcionamiento de las infraestructuras urbanas.

Si bien las leyes aseguran una igualdad formal, la igualdad de oportunidades no será real mientras no se produzca una transformación por parte de los varones a la hora de asumir la conciliación.

El pacto social de la división sexual del trabajo no puede tener vigencia en una sociedad que aspira a la igualdad real. A esto es a lo que se denomina opacidad de género, es decir, considerar que una vez conseguida la igualdad formal, la lucha y la reivindicación ya no tienen sentido. (Blanco García, 1996)

Por su parte, la cultura de empresa española parece todavía ajena, en buena medida, a la incorporación masiva de las mujeres al mercado de trabajo, no solo en las formas de organización también en su percepción ideológica.

Así pues, el reto actual consiste en romper con la percepción de la conciliación como problema de las mujeres, apostando por su reconsideración como problema social no sólo formalmente o en las agendas políticas, sino en actuaciones concretas.

**CAPÍTULO II: DESARROLLO NORMATIVO DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR:
EL CASO DEL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR**

CAPÍTULO II: DESARROLLO NORMATIVO DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR: EL CASO DEL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR

Actualmente existen dos grandes normas que han hablado específicamente de la Conciliación de la vida laboral y familiar. La primera, la Ley 39/1999 de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y la segunda, más reciente, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH). La Ley de conciliación de la vida laboral y familiar es, como podemos percibir por su nombre, el punto de partida en España a la hora de abordar esta materia. En el caso de la segunda Ley debemos señalar que no sólo se orienta al ámbito laboral sino que engloba muchos aspectos de la vida social.

En concreto la citada norma dedica un apartado específico al ámbito laboral. Dentro del Título IV *El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades*, su capítulo tercero *la Conciliación y la igualdad*, en su punto primero, se recoge el espíritu que luego se desarrollará en el resto de artículos: “Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio”. Entre estos artículos es importante destacar el que recoge por primera vez el permiso paternal que da derecho a 13 días de permiso para el disfrute del otro progenitor en los casos de nacimiento, adopción o acogimiento permanente u adoptivo.

La importancia de estas dos leyes se aprecia, entre otras cosas, en que modifican tres normas fundamentales del ámbito laboral: Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo por la que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, E.T., y el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social y la Ley 35/1995 de 8 de noviembre Prevención de Riesgos Laborales.

Además es necesario nombrar una última ley que modifica las dos anteriores, Ley 2/2008, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2009, donde en su disposición adicional sexta plantea la ampliación de la suspensión del contrato de trabajo por paternidad a 4 semanas, aunque debido a la coyuntura económica actual, todavía no se ha visto puesta en marcha su aplicación.

2.1 Derechos en materia de conciliación.

El Estatuto de los Trabajadores, norma elemental de las relaciones laborales, recoge en su articulado las medidas de conciliación vigentes legislativamente, nos referimos al derecho a la suspensión con reserva del puesto de trabajo por maternidad o paternidad; permiso de lactancia; protección frente al riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, derecho a reducir la jornada de trabajo por cuidado de hijos, hijas o familiares dependientes y el derecho a excedencia por cuidado de menores o mayores.

El primer derecho que vamos analizar es la suspensión con reserva del puesto de trabajo en los casos de nacimiento adopción, o acogimiento preadoptivo o permanente, recogido en el artículo 48 E.T. Esta suspensión puede ser de dieciséis semanas, seis de obligado cumplimiento para la madre en los casos de maternidad biológica y el resto compartido con el otro progenitor. En los supuestos de paternidad biológica o adoptiva, existe la suspensión con reserva del puesto durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo, los cuales pueden ser disfrutados durante el tiempo correspondiente a la suspensión por maternidad o inmediatamente después a la finalización de este.

En el caso del permiso de lactancia por menor de 9 meses, artículo 37 E.T. éste puede ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre y consiste en la ausencia de una hora de trabajo, que se podrá dividir en dos fracciones o la reducción de media hora de su jornada de trabajo. El Estatuto plantea que si se llega a acuerdo con el empresario

o se establece en la negociación colectiva la persona podrá acumularlo en jornadas completas de trabajo.

En cuanto al derecho de protección frente al riesgo durante el embarazo o la lactancia natural debemos citar, además del referido artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, por el cual la madre puede suspender el contrato de trabajo si la empresa no puede cambiarla de puesto o adaptárselo.

En el caso particular del derecho a la reducción de la jornada de trabajo, artículo 37 E.T., se da la posibilidad a los progenitores de reducir desde la mitad hasta un octavo de la duración de ésta, hasta los 8 años de un menor o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, con la disminución proporcional del salario, este mismo derecho lo tendremos para aquél o aquélla que tenga que cuidar de un familiar directo hasta segundo grado que no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El último de los derechos citados es el de excedencia, artículo 46 del E.T. , por cuidado de mayores o menores, el cual da la posibilidad a los progenitores de situarse en excedencia hasta que el menor cumpla 3 años o por cuidado de un familiar dependiente durante dos años, ambas con reserva del puesto de trabajo durante el primer año, la reserva del puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

Además de los derechos específicos de conciliación de la vida laboral y familiar anteriormente citados, el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, plantea la posibilidad de adaptación de la jornada de trabajo a la persona para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida personal laboral y familiar, siempre que exista un

acuerdo con el empresario para tal efecto o se haya establecido en la negociación colectiva.

Como complemento de estas medidas se deben añadir dos de los permisos retribuidos del artículo 37 del E.T. los cuales tienen relación directa con la conciliación. El primero por nacimiento de hijo o hija, por el cual la persona trabajadora tendrá dos días de permiso o cuatro si hay desplazamiento. El segundo para acudir a técnicas de preparación al parto y exámenes prenatales que tengan que hacerse dentro de la jornada laboral.

Por último, destacamos la recientemente aprobada prestación para el cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave. La prestación económica consiste en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora equivalente a la establecida para la prestación de incapacidad temporal, derivada de contingencias profesionales, y en proporción a la reducción que experimente la jornada de trabajo será requisito indispensable que el beneficiario reduzca su jornada de trabajo, al menos, en un 50% de su duración. Todas estas situaciones están protegidas a efectos de prestaciones económicas, como recoge la Ley General de Seguridad Social.

La importancia de estas medidas se destaca porque el propio el E.T. en su artículo 53 titulado *Forma y efectos de la extinción por causas objetivas* protege a todas aquellas personas en caso de despido y plantea la nulidad de la extinción.

2.2. Desarrollo por la negociación colectiva

En todos los Estados miembros de la Unión Europea, la negociación colectiva constituye el instrumento por excelencia de regulación de las condiciones de trabajo y de las relaciones laborales y, desde hace tiempo, se afirma cada vez más, como instrumento de garantía de los Derechos Fundamentales en el seno de la empresa. Por

ello, constituye una herramienta elemental para la mejora de la conciliación de la vida laboral y familiar y de las condiciones de trabajo.

En nuestro país la Constitución Española, C.E., de 1978 y en concreto sus artículos 7, 28 y 37, otorgan a la negociación colectiva una esencial función en la regulación de las condiciones de trabajo y de las relaciones laborales. Desde ella, los convenios colectivos se conciben como instrumento adecuado para la introducción en la empresa de garantías de los derechos sociales que la propia Constitución reconoce, entre ellos el de igualdad de trato y la prohibición de discriminación por razón de sexo (Art.14 C.E.). Así, además, lo reconocen los propios interlocutores sociales mediante los sucesivos acuerdos que pactan para fijar objetivos en la negociación colectiva. El Acuerdo de Negociación Colectiva (ANC) de 1998 señalaba, por primera vez en su punto 3.6 titulado Igualdad de Oportunidades lo siguiente: “La Negociación colectiva es una valiosa vía de actuación contra la discriminación por razón de sexo y un importante medios para mejorar la concreción de algunos principios y derechos, reconocidos en la legislación pero poco o nada desarrollados”.

Los interlocutores sociales reconocen expresamente en los ANC, el último de ellos firmado el 9 de febrero de 2010, que los altos niveles de segregación laboral en función del género, la mayor temporalidad y la insuficiencia de servicios sociales de calidad y asequibles para la atención de los hijos e hijas y de las personas dependientes, junto con la persistencia de factores socioculturales y familiares que condicionan las opciones formativas, ocupación y de vida de las mujeres, dificultan su acceso al empleo, su permanencia en el mismo y su desarrollo profesional y siguen constituyendo los principales problemas a los que se deben enfrentarse éstas en el mercado de trabajo.

También reconocen que aunque algunos de estos factores trascienden al ámbito de las relaciones laborales, a través de la negociación colectiva y el diálogo social se puede realizar una importante contribución para modificar el actual escenario. Además de avanzar en el objetivo de corregir las desigualdades que existen entre las

condiciones laborales de hombres y mujeres, propiciando aquellas actuaciones que eliminen los obstáculos que se oponen a la consecución de la equidad y, en su caso, acudiendo a la inclusión de acciones positivas cuando se constate la existencia de situaciones desiguales de partida vinculadas a las condiciones laborales. Dichos interlocutores también consideran que la conciliación de la vida laboral y familiar debe ser abordada en el ámbito de la negociación colectiva porque una de sus posibles soluciones puede ser la organización del tiempo de trabajo, materia que corresponde a este ámbito de actuación.

En el 2007, con la aprobación de la Ley para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, se modifica la negociación colectiva introduciendo nuevos contenidos y un nuevo protagonista para la consecución de la igualdad en el ámbito laboral: el Plan de Igualdad, objeto de estudio en el apartado siguiente.

2.2.1. Los planes de igualdad como instrumento de conciliación.

Desde 1999, con el Tratado de Ámsterdam, la Unión Europea integra en sus políticas la eliminación de la discriminación entre hombres y mujeres. Como muestra de este posicionamiento se promulgan la Directiva 2002/73/CE, que modifica la Directiva 76/207/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere en el acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo; así, como la Directiva 2006/54/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación. Su transposición al ordenamiento jurídico español da como origen la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, cuyos espacios prioritarios de intervención son, según señala en su artículo 1, *Las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural*.

De las seis áreas de intervención propuestas por la norma resulta singular la laboral. Ello es debido a que en la misma se encuentra una estructura organizativa que no se da en el resto de espacios de intervención, en gran medida por la existencia de

entidades empresariales y sindicales. Las relaciones laborales vendrán determinadas por el marco de interlocución entre estos dos actores y, en particular, por la existencia de negociación colectiva.

Es por ello, que la LOIEMH dedica una especial atención al ámbito laboral al plantear acciones específicas en su Título IV, el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, con el fin de promover la igualdad. La LOIEMH introduce cambios en normas del ámbito laboral como el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Procedimiento Laboral, La Ley General de la Seguridad Social, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden social. Así, en su Capítulo III establece la obligatoriedad de negociar planes de igualdad en el seno de las empresas.

La LOIEMH detalla las características básicas del plan de igualdad, desde su definición hasta su marco de aplicación. De esta forma, se describe como el “conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo” La LOIEMH, en el artículo 46, trata el Concepto y contenidos de los planes de igualdad.. Para este cometido se plantea la necesidad de enumerar unos objetivos concretos, los mecanismos para alcanzarlos y las herramientas de seguimiento y evaluación de las cuestiones planteadas.

La norma contempla, a su vez, a título no exclusivo, las materias objeto del plan de igualdad, como son: acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. Es decir, las cuestiones básicas de las relaciones laborales. Asimismo, se indica el tipo de empresas en la que existe la obligación de negociar un plan de igualdad, en concreto: las empresas de más de 250 trabajadores y trabajadoras, bien en el marco de su convenio colectivo propio si no disponen de ello, en la manera que lo determine el ámbito de negociación

supraempresarial, como establece el Estatuto de los Trabajadores, en el artículo 85, apartado 2.

Para aquellas empresas que no tengan más de 250 trabajadores y trabajadoras (LOIEMH, artículo 49) encarga al Gobierno la elaboración de acciones para potenciar la igualdad entre mujeres y hombres. En todo caso pueden adoptar un plan de igualdad de manera voluntaria.

También deberán negociar un plan de igualdad las empresas que sean sancionadas por la Autoridad Laboral al no cumplir el principio de igualdad de trato, previa negociación o consulta con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, donde se podrá acordar sustituir la sanción por la elaboración y aplicación de dicho acuerdo.

En la medida en que los Planes de Igualdad son considerados una parcela más de la negociación colectiva (, ET, artículo 85, apartado 1) bien dentro del marco del convenio colectivo o con la constitución de una comisión de igualdad de carácter paritario, será la representación empresarial junto con la sindical y la unitaria las legitimadas para su concreción.

En el caso concreto que nos ocupa, el colectivo al servicio del hogar familiar, al no tener reconocida la negociación colectiva por su relación laboral especial, queda fuera de esta situación, no teniendo posibilidad de negociar colectivamente para mejorar sus derechos, los cuales veremos junto con su relación laboral en el apartado siguiente.

2.3. El servicio de hogar familiar

Existen ciertas circunstancias, tales como el tipo de trabajo, circunstancias relativas a la persona que emplea, peculiaridades en las notas características del contrato (ajenidad, dependencia) o el propio lugar de trabajo, que han conducido a otorgar una singular regulación específica a ciertas relaciones laborales¹. Se trata de las denominadas relaciones laborales especiales o de carácter especial.

En su creación se pone de manifiesto un doble proceso histórico dentro del Derecho del Trabajo: la laboralización o inclusión dentro de su ámbito de determinados trabajos tradicionalmente excluidos -alta dirección, trabajo doméstico-, en primer término y, en segundo lugar, la diversificación normativa.

Ha de indicarse que este régimen jurídico diferenciado no resulta, con carácter general, contrario al principio constitucional de igualdad, tal y como el Tribunal Constitucional, TC, se ha encargado de señalar (entre otras, en Sentencia TC 56/1988, 28 de marzo).

El art. 2.1 E.T. contiene una lista de estas relaciones de trabajo (personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3 c); servicio del hogar familiar; penados en las instituciones penitenciarias; deportistas profesionales; artistas en espectáculos públicos; personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios sin asumir el riesgo y ventura de aquéllas; trabajadores minusválidos que

¹ “La regulación de una relación laboral de carácter especial implica el que, para una relación de trabajo en la que concurren las notas definitorias de las relaciones de trabajo por cuenta ajena -voluntariedad, ajenidad, retribución e inclusión en el ámbito de organización y dirección de otra persona que hace suyos los frutos del trabajo- se establezca una regulación específica y diferenciada de la regulación de la relación laboral común que se recoge en el [Estatuto de los Trabajadores](#) y sus normas de desarrollo en razón a que en aquélla se dan determinadas peculiaridades o especialidades que se concilian o avienen mal con la regulación que de la relación laboral común se contiene en la indicada norma estatutaria” (EM del RD 1331/2006, de 17 de noviembre).

presten sus servicios en los centros especiales de empleo; estibadores portuarios que presten servicios a través de sociedades estatales o de los sujetos que desempeñen las mismas funciones que éstas en los puertos gestionados por las Comunidades Autónomas).

A estas ocho referencias expresas debe añadirse la posterior incorporación de otros supuestos (“Cualquier otro trabajo que sea expresamente declarado como relación laboral de carácter especial por una Ley”), tales como el de los abogados que presten servicios en despachos individuales o colectivos (RD 1331/2006, de 17 de noviembre), el de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud (RD 1146/2006, de 6 de octubre) o el de profesores de religión (RD 696/2007, de 1 de junio). Asimismo, presentan importantes singularidades las prestaciones de servicios de los socios de trabajo en cooperativas, del personal de seguridad privada, del personal civil no funcionario dependiente de establecimientos militares, del personal investigador en formación o de los cooperantes.

De cualquier forma, el art. 2.2 E.T. dispone que “en todos los supuestos señalados en el apartado anterior la regulación de dichas relaciones laborales respetará los derechos básicos reconocidos por la Constitución”. En realidad, la legislación laboral general se configura, en muchos casos, como una especie de *derecho común* dentro del ámbito de las relaciones especiales, al actuar como modelo en ciertas ocasiones y, en otras, por la remisión -ya expresa, ya implícita- a sus contenidos o por la atribución de funciones de supletoriedad. Ello hace que las diferencias de régimen jurídico no sean tan llamativas.

En lo que corresponde al servicio del hogar familiar está regulado en el R.D. 1414/1985 de 1 de agosto por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. Esta relación especial se justifica, entre otras razones, por la singularidad del lugar de trabajo y la convivencia y mutua confianza de los contratantes.

Comprende las relaciones laborales que concierte el titular de un hogar familiar como empleador con personas que, dependientes y por cuenta de éste, presten servicios retribuidos en el ámbito del hogar familiar que tengan la consideración de tareas domésticas. No se incluyen los trabajos por amistad, familia, vecindad, a cambio de comida, alojamiento o compensación de gastos.

Principales notas características de la relación laboral especial:

El contrato no precisa la forma escrita. Basta la forma verbal, y en este caso se presume su duración por un año, susceptible de prórroga, por períodos igualmente anuales, salvo denuncia notificada al trabajador con una antelación de, al menos, siete días antes del vencimiento.

Se presume un período de prueba de quince días. En ese plazo puede darse por terminada la relación por cualquiera de las partes sin formalidades ni indemnización.

La retribución mínima será el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) total o en proporción, según se trate de jornada completa o reducida. Puede descontarse salario por manutención, alojamiento u otras compensaciones, pero nunca la trabajadora puede percibir por debajo del SMI. Además, existe un derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, en cuantía como mínimo de quince días naturales del salario mensual en metálico.

Jornada máxima semanal de cuarenta horas, sin perjuicio de la presencia a disposición del empleador que pueda acordarse entre las partes.

Presenta ciertas especialidades el régimen de extinción de la relación de trabajo. Las principales se refieren a continuación.

a) En el caso de expiración del tiempo convenido, el empleador deberá poner a disposición del trabajador una indemnización equivalente a siete días de salario real en metálico por cada año de trabajo, con un límite de seis mensualidades.

b) En caso de declaración de despido improcedente, la indemnización será equivalente al salario en metálico de veinte días naturales por año de trabajo, con un límite de doce mensualidades.

c) El contrato podrá extinguirse por desistimiento del empleador en cuyo caso deberá comunicarlo con veinte días de antelación si la prestación de los servicios hubiera sido superior al año. En otro caso será de siete días. Se pondrá a disposición del trabajador una indemnización equivalente al salario en metálico de siete días por cada año de servicio con un límite de seis mensualidades. El empleador podrá suprimir el preaviso por la indemnización equivalente a los salarios en metálico de dicho período.

Principales especialidades en el régimen especial de Seguridad social:

En lo que corresponde a su campo de aplicación podrán estar sujetos a este tipo de régimen los trabajadores y trabajadoras mayores de 16 años que se dediquen a servicios exclusivamente domésticos para una o varias familia, siempre que estos servicios sean prestados en la casa que habite el o la titular de familia y que perciban un sueldo o remuneración de cualquier clase. Están incluidos los trabajos de guardería, jardinería, conducción de vehículos y otros análogos en los supuestos en que se desarrollen formando parte del conjunto de tareas domésticas.

Están excluidos el cónyuge, descendientes, ascendientes y demás parientes del titular de familia, por consanguinidad, afinidad o adopción hasta el segundo grado inclusive, con la única excepción de los familiares de sexo femenino de sacerdotes célibes que convivan con ellos y reúnan las demás condiciones requeridas, no pudiendo quedar comprendido más que un solo familiar por sacerdote. También están excluidos los prohijados o acogidos de hecho o de derecho, así como las relaciones laborales especiales del servicio del hogar familiar concertadas con personas jurídicas, aunque su objeto sea la prestación de servicios o tareas domésticas y los cuidadores profesionales contratados mediante la prestación económica regulada en la Ley 39/06, de 14 de diciembre de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.

La persona empleadora solicitará la afiliación, altas y bajas cuando el empleado o empleada de hogar preste sus servicios para una familia, en su casa, durante un tiempo igual o superior a ochenta horas de trabajo efectivo al mes.

El propio empleado o empleada de hogar, si presta servicios de forma parcial o discontinua para una o varias familia. Sólo procede el alta en este régimen cuando los servicios que se presten tengan una duración mínima de setenta dos horas al mes, efectuadas, al menos, durante doce días en cada mes. La misma se realizará en las Direcciones Provinciales de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administraciones de la misma.

Asimismo existen diferentes plazos dependiendo de la característica del contrato, si es a tiempo exclusivo y permanente o si es de tipo parcial, a saber:

- Altas de empleados de hogar exclusivo y permanente: con carácter previo al inicio de la actividad.
- Altas de empleados de hogar parciales para uno o varias familias: dentro de los seis días naturales siguientes al inicio de la actividad.

En el caso de las bajas, en todos los casos, dentro de los seis días naturales siguientes al cese en la actividad.

Por su parte, la obligación de cotizar nace desde la fecha de comienzo de la actividad que motiva la inclusión en el campo de aplicación de este régimen, aunque no se hubiera cumplido la obligación de solicitar el alta.

La obligación de cotizar se mantendrá mientras subsistan las condiciones y demás requisitos determinantes de la inclusión en el campo de aplicación de este Régimen Especial y se extinguirá en el momento en que dejen de concurrir dichas condiciones y requisitos en el personal empleado de hogar de que se trate, siempre que se haya comunicado la baja en el modelo oficial y dentro del plazo.

En los casos en que no se comunique la baja, no se extinguirá la obligación de cotizar hasta el momento en que la Tesorería General de la Seguridad Social conozca el cese del empleado de hogar en la actividad que determinaba la inclusión en este Régimen Especial.

Cuando la Tesorería General de la Seguridad Social practique la baja de oficio, por conocer el cese en la actividad como consecuencia de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, por los datos obrantes en la misma o en una Entidad Gestora o por cualquier otro procedimiento, la obligación de cotizar se extinguirá en el momento en que se haya llevado a cabo dicha actuación inspectora o hayan sido recibidos los datos o documentos que acrediten el cese en la actividad.

No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, la persona empleadora o el propio persona empleada de hogar podrán demostrar, por cualquier medio de prueba admitido en Derecho, que el cese en la actividad tuvo lugar en otra fecha a efectos de la extinción de la obligación de cotizar, sin perjuicio, en su caso, de los efectos que deban producirse tanto en orden a la devolución de las cuotas que resulten indebidamente ingresadas como respecto del reintegro de las prestaciones que resulten indebidamente percibidas, salvo que por aplicación de las prescripciones no fuera exigible ni la devolución ni el reintegro.

La mera solicitud de baja y el reconocimiento de la misma no extinguirá la obligación de cotizar ni producirá los demás efectos de aquélla si continuase el desarrollo de la actividad correspondiente o cuando, no continuando la actividad, el trabajador incidiese en una situación asimilada a la del alta, en que se halle expresamente establecida por las normas que regulen la subsistencia de la obligación de cotizar.

La obligación de cotizar continuará en la situación de incapacidad temporal, cualquiera que sea su causa, riesgo durante el embarazo, maternidad, paternidad y riesgo durante la lactancia natural. La cotización se efectuará dentro del mes siguiente al que corresponda su devengo.

El abono de la cotización se efectuará en las Oficinas Recaudadoras, pudiendo domiciliar el pago en cualquiera de las entidades financieras autorizadas para actuar como Oficinas Recaudadoras.

Anualmente se establece el tipo a aplicar a la base de cotización, la cual tiene carácter único. Para el año 2011 es del 22%, y la base de cotización, 748,20 euros mensuales. El 18,3% a cargo del empleador y el 3,7%, a cargo del trabajador.

Además de la cotización establecida, durante el año 2011, los trabajadores incluidos en este Régimen Especial efectuarán una cotización adicional para la financiación de las prestaciones por riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, equivalente al 0,1% aplicado sobre la base única de cotización. Esta cotización adicional, en el caso de trabajadores a tiempo completo, será por cuenta exclusiva del empleador. El empleador cotizará 136,92 euros/mes y el trabajador 27,68 euros/mes.

Si el empleado o empleada de hogar presta sus servicios a una sola familia y la duración de los mismos es superior a la mitad de la jornada habitual se entenderá que los presta de manera exclusiva y permanente, correspondiendo a la familia efectuar la cotización, deduciendo del salario la parte a cargo del trabajador.

Si el empleado o empleada de hogar presta sus servicios con carácter parcial o discontinuo a uno o más familias, serán de su exclusivo cargo las cotizaciones tanto del empleador como del empleado, 164,60 euros/mes.

En las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, paternidad y riesgo durante la lactancia natural, la cotización corresponderá a la persona empleadora y a la trabajadora el mes de inicio de la baja si trabaja para una sola familia y el resto del período solo a la trabajadora de hogar, incluido el mes de finalización de dicha situación.

La contratación de cuidadores que presten servicios de manera exclusiva en familias numerosas dará derecho a una bonificación del 45% de las cuotas a la Seguridad Social a cargo de la persona empleadora, siempre que los dos ascendientes o el ascendiente, en caso de familia monoparental, ejerzan una actividad profesional por cuenta ajena o propia fuera del hogar o estén incapacitados para trabajar. Cuando la familia numerosa sea de categoría especial, no será necesario que los dos progenitores desarrollen cualquier actividad retribuida fuera del hogar. Sólo se reconocerá esta bonificación a un solo cuidador por unidad familiar.

En el caso de las prestaciones, debemos decir que, entre otras características generales tienen las mismas que en el Régimen General, con algunas particularidades:

- Cuando las personas empleadas sean los responsables de la obligación de cotizar, será necesario estar al corriente en el pago de las cuotas para acceder a las prestaciones. Se aplica el mecanismo de invitación al pago en los mismos términos que en Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.
- No se distingue entre el carácter profesional o común de los riesgos. Para el cálculo de la base reguladora de las pensiones no se integran las lagunas de cotización.

Por otra parte, la prestación económica en el supuesto de la incapacidad temporal se comienza a percibir desde el vigésimo noveno día después de la baja.

En los procesos de incapacidad temporal correspondientes a trabajadores afiliados al Régimen Especial de Empleados de Hogar, corresponderá a los y las interesadas remitir a la entidad gestora la copia de los partes médicos de baja, de confirmación de la baja o de alta, utilizando para ello la copia destinada a la empresa. La remisión de los indicados partes se efectuará, como máximo, en el plazo de cinco días desde que fue expedido. El pago de la prestación se efectúa directamente por el Instituto Nacional de la Seguridad Social.

La incapacidad permanente se concede en los mismos términos que en el Régimen General, con la siguiente particularidad: permanente parcial derivada de accidente, siendo necesario tener acreditado un período mínimo de cotizaciones de 60 mensualidades durante los últimos diez años.

La jubilación se concede en los mismos términos que en el Régimen General, con las siguientes peculiaridades:

- No existe la posibilidad de jubilarse anticipadamente, no obstante es factible en determinados casos especiales.
- No se aplica la escala de bonificaciones según la edad cumplida el 1 de enero de 1967.
- No se protege la jubilación parcial.

Las prestaciones por muerte y supervivencia se conceden en los mismos términos que en el Régimen General, al igual que las prestaciones familiares y la de maternidad y paternidad.

Además, las trabajadoras integradas en este Régimen Especial son beneficiarias de la prestación de riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural en

los mismos términos que las trabajadoras por cuenta ajena o, en su caso por cuenta propia, cuando no presten sus servicios para un hogar con carácter exclusivo y, en consecuencia, sean responsables de la obligación de cotizar.

En la prestación por riesgo durante el embarazo, se aportará declaración del responsable del hogar familiar sobre la inexistencia de puesto de trabajo compatible con el estado de la trabajadora. En el caso de las trabajadoras responsables de la obligación de cotizar por no prestar sus servicios para un hogar con carácter exclusivo, será la propia trabajadora la que declare la inexistencia de actividad compatible con su estado.

Caso particular resulta la concesión de prestación económica por profesión religiosa, pues los empleados de hogar que profesen en religión inscrita en el Registro de Entidades Religiosas dependiente del Ministerio de Justicia tendrán derecho, al hacer los votos y por una sola vez, a una prestación económica de 30,05 euros, siempre que tengan acreditada una carencia de veinticuatro mensualidades dentro de los cinco años inmediatamente anteriores al hecho causante.

Por último, citar que el personal al servicio del hogar familiar, aun estando acogido a un régimen especial propio mantienen los derechos de la Ley 39/1999 para la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

El Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familia, no recoge ningún apartado específico para la conciliación de la vida laboral y familiar, pero en su artículo 7, el cual está dedicado al tiempo de trabajo, en el punto 5 recoge que “el empleado de hogar tendrá derecho al disfrute de los permisos previstos en el artículo 37.3 del E.T.

2.3.1 Breve Comparativa entre el Régimen especial del personal al servicio del hogar familiar y el Régimen general de seguridad Social.

	RÉGIMEN DEL PERSONAL AL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR Internas o Externas	RÉGIMEN GENERAL
Contrato	Oral o escrito	Escrito
Jornada diaria máxima	9 horas, en el caso de las personas internas se unen las horas de presencia en el domicilio	9 horas
Descanso entre jornadas	8 horas las internas y 10 las externas	12 horas
Descanso semanal	36 horas a la semana	36 horas a la semana continuas
Salario	Mínimo legal,	Mínimo legal
Pagas Extras	2 pagas extras anuales de quince días	2 pagas extras anuales de treinta días
Enfermedad	Baja retribuida desde el día 29	Baja retribuida desde el tercer día
Desempleo y prejubilación	No hay prestación por desempleo ni prejubilación	Si hay prestación por desempleo y prejubilación
Cotizaciones a la seguridad social	Cotización fija y por cuenta de la persona empleada si se trabaja menos de veinte horas a la semana para el mismo empleador/a. No se cotiza si se trabaja menos de 72	Cotización variable y por empleador/a. Obligación de cotizar desde la primera hora

	horas al mes	
Despido, preaviso	Preaviso de siete días en el caso de menos de un año de antigüedad. Preaviso de veinte días en el caso de más de un año de antigüedad.	Preaviso de 30 días
Despido, indemnización	Indemnización cuando es justificado de siete días (máximo 6 mensualidades). Indemnización de 20 días cuando es improcedente(máximo 12 mensualidades)	Indemnización cuando es justificado de veinte días (máximo 12 mensualidades) Indemnización cuando es improcedente de 45 días (máximo 45 mensualidades)

Elaboración propia

2.4 Principales novedades respecto al servicio del hogar familiar

Recientemente la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha adoptado un convenio y una recomendación sobre los y las trabajadoras de hogar. La OIT sanciona convenios internacionales y recomendaciones. Los convenios internacionales constituyen [tratados internacionales](#) los cuales se convierten en obligatorios una vez que los Estados miembros lo ratifican.

El pasado 16 de Junio, en la 100ª Conferencia internacional de la Organización Internacional del Trabajo, se adoptaron normas para proteger a los trabajadores y trabajadoras domésticos, este organismo estima que dicha norma podría llegar a proteger entre 53 y 100 millones de personas en el mundo. La Entidad Internacional considera que el servicio al hogar familiar, es un trabajo desempeñado principalmente por niñas y mujeres, siendo una profesión más vulnerable respecto a otros sectores en lo que se refiere a la desprotección de sus condiciones de trabajo.

Igualmente, plantean que el trabajado doméstico es aquel que designa a la persona que desempeña sus tareas de manera retribuida en un hogar o en varios hogares. El convenio recoge medidas que deberán poner en práctica aquellos países que lo ratifiquen y representa un compromiso internacional para trabajar en la mejora de las condiciones de vida y trabajo de un grupo muy importante de la clase trabajadora, el cual ha estado excluido de manera parcial de la protección laboral que disfrutaban el resto de profesiones.

El citado Convenio puede garantizar una protección mayor para los trabajadores y trabajadoras domésticas que conduzca al avance permanente de las condiciones de vida y de trabajo de éstas.

Así, el Convenio se estructura en 27 artículos, que regulan materias diferentes considerando que en España el Real Decreto 1414/1985, de 1 de agosto, ya regulaba algunas de las materias que propone la citada norma internacional. A este respecto consideramos que hay algunos artículos que pueden influir de manera directa en las personas trabajadoras del sector y otros que ya estaban regulados en nuestro marco normativo Estatal.

Por otra parte, la OIT en su propuesta establece el derecho del personal doméstico a ser informado, de manera clara, sobre los términos y condiciones de su empleo, es decir: cuáles son las tareas que deben realizar, el número de horas de trabajo y cuánto se supone que deben trabajar; cuándo y de qué manera recibirán su salario. Recoge lo que debe aparecer en el contrato de trabajo y establece límites a la proporción de la remuneración que puede ser pagada en especie, así como el descanso semanal; plantea la importancia de luchar contra el acoso laboral, el abuso y la violencia y la posibilidad de adoptar medidas específicas a fin de asegurar la seguridad y la salud en el trabajo.

Otra disposición se refiere a las agencias de empleo privadas, las cuales desempeñan un papel destacado en el mercado laboral del trabajo doméstico. De esta forma establece que los Estados deberán establecer reglas y procedimientos claros para prevenir todo tipo de prácticas abusivas o fraudulentas. Además plantea que los Estados que lo ratifiquen deberán buscar formulas para que las Inspecciones de Trabajo puedan actuar en este sector, entre otras cuestiones para promover una mayor protección del trabajo infantil y de los trabajadores y trabajadoras migrantes.

A esta norma le acompaña una recomendación, la cual aun no teniendo el carácter de obligatoria representa una sugerencia para la mejora en las relaciones laborales, pues plantea 26 disposiciones complementarias al convenio citado.

En el caso de España, el 27 de junio de 2011, se aprobó en el Congreso de Diputados una enmienda, en la cual se plantea una disposición adicional al Proyecto de Ley sobre actualización, adecuación y modernización del Sistema de Seguridad Social.

Mediante la misma, en cumplimiento con la recomendación sobre la simplificación de los regímenes de Seguridad Social efectuada en el Pacto de Toledo, se procede a la integración del personal al servicio del hogar familiar en el Régimen General de la Seguridad Social, con efectos al 1 de enero de 2012, mediante el establecimiento de un sistema especial para dicho personal.

Se modifica la cotización a la Seguridad Social pasando a modificarse las bases de la misma por contingencias comunes y profesionales, las cuales se determinarán con arreglo a la retribución percibida por la empleada o empleado de hogar. Los tipos de cotización en el año 2012, será de 22%, siendo el 18, 30 por ciento a cargo de la persona empleadora y el 3,70 a cargo de la persona empleada. Desde el año 2013 y hasta el 2019, el tipo de cotización se incrementará en 0,90 puntos porcentuales fijándose su cuantía y distribución en la Ley de Presupuestos Generales del Estado. A partir del 2019, el tipo de cotización será el que se determine con carácter general en la

respectiva Ley de Presupuestos Generales del Estado para el Régimen General de la Seguridad Social. Manteniéndose las bonificaciones de cuotas a las Seguridad Social por la contratación de cuidadores de familia numerosa.

En las prestaciones de la Seguridad Social aparecen algunas peculiaridades respecto al Régimen General: el abono del subsidio por incapacidad temporal no profesional se percibirá a partir del noveno día de la baja de trabajo estando a cargo de la persona empleadora el pago de la prestación desde los días cuarto al octavo de la baja, ambos inclusive. En este caso el pago del subsidio será de manera directa por parte de la entidad gestora al trabajador o trabajador.

Para el cálculo de la base reguladora en el pago de pensiones de incapacidad permanente derivada de enfermedad común y de jubilación, no se tendrán en cuenta las lagunas de cotización, solamente los periodos realmente cotizados. Es decir, no se complementan los tramos de inactividad. La acción protectora no comprende la prestación correspondiente al desempleo.

CAPÍTULO III: ANÁLISIS DE LA REALIDAD EN LA PROVINCIA DE SALAMANCA

CAPÍTULO III: ANÁLISIS DE LA REALIDAD EN LA PROVINCIA DE SALAMANCA.

3.1 Aproximación al perfil social y laboral.

Consideramos necesario identificar los parámetros básicos de investigación para analizar las condiciones del servicio del hogar familiar. Para ello tomamos como base los datos de afiliación a la Seguridad Social, aun cuando podemos comprender que dichos datos vengan a reflejar parcialmente el número de personas que realizan su actividad laboral en este ámbito. Si bien conocemos las limitaciones de dichas estadísticas, también debemos manifestar, que en la actualidad, son los datos más importantes que recogen la realidad de este colectivo, junto con los de la encuesta de población activa. Muestra de la poca representatividad de los datos de la seguridad social nos encontramos la diferencia con la EPA. De hecho en nuestro país, la media de afiliadas/os a la Seguridad Social en el Régimen Especial durante mayo de 2011 era de 297.071 personas, mientras que la EPA estimaba que a finales de 2010 había 770.400 hogares con trabajadoras del hogar. Aun con la diferencia de cuatro meses en la recogida de los datos de ambos instrumentos estadísticos podemos percibir la irrealidad de las afiliaciones al régimen especial frente a las personas que realmente realizan labores en este sector productivo.

Un dato que sí nos parece relevante, aun con las deficiencias manifestadas, es la alta feminización del sector por cuanto según las altas en la seguridad social a nivel nacional, se aprecia que el sector de trabajo del hogar es el tercero en número que emplea mujeres, tras el sector del comercio y el sector de servicios empresariales.

Para el caso específico de la provincia de Salamanca, se refleja la existencia de 1260 personas dadas de alta como trabajadores y trabajadoras continuos en la Seguridad Social en este sector. Es decir, con exclusividad para una casa, del total 1212 son mujeres y 48 varones, con lo que se aprecia que existe similitud con la realidad a nivel

nacional. Además de éstas encontramos 249 personas con una alta fija discontinua, de las cuales 241 son mujeres y 8 son hombres.

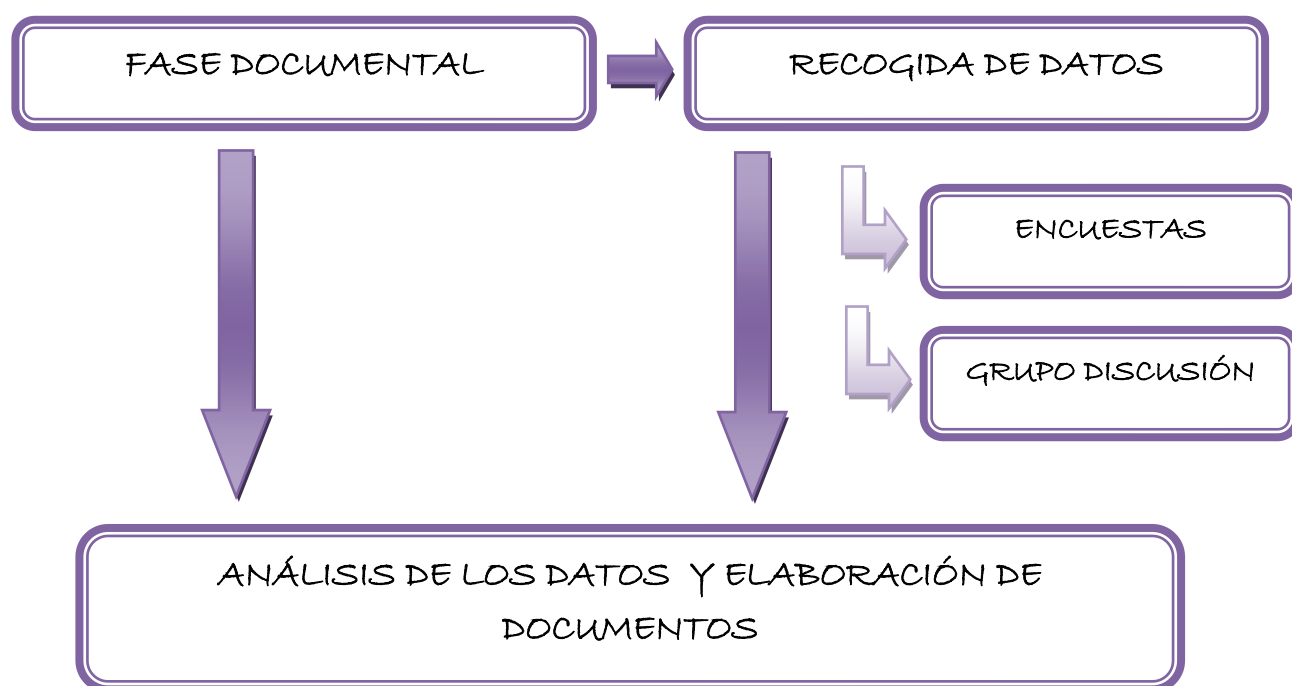
Se puede extraer de lo reflejado hasta el momento que para profundizar en el conocimiento de este colectivo los datos de la seguridad social solo nos sirven para comprender aquellas situaciones que guardan unos mínimos legales. Por ello entendemos necesario emplear métodos de análisis sociales para comprender la realidad de este colectivo que nos ocupa y la conciliación de la vida laboral y familiar. Así pues nos vemos obligados a diseñar nuestros propios instrumentos de investigación. Para este caso utilizaremos de forma paralela la realización de un grupo de discusión que nos permita obtener respuestas cualitativas, y el diseño de unas encuestas, que nos acerque a la realidad cualitativa de este colectivo

3.2 Diseño metodológico

Como hemos apuntado a lo largo del presente informe, el objetivo fundamental que perseguimos es *conocer tanto la facilidad como la dificultad para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar en el colectivo de trabajadoras del servicio de hogar en la ciudad de Salamanca.*

Hemos diseñado un modelo metodológico adaptado a la consecución de los objetivos planteados. Para ello, nuestra propuesta metodológica ha combinado dos niveles distintos de generar y comprender la información, a través de tres fases de acercamiento a la realidad objeto de estudio: una primera fase documental – mantenida a lo largo de la totalidad del estudio – una segunda fase centrada en el trabajo de campo propiamente dicho y una tercera fase de análisis de la información y elaboración del informe resultado.

A continuación se expone de una manera gráfica la propuesta metodológica utilizada en esta investigación, la cual se desarrollará con mayor profundidad en las páginas posteriores



3.2.1- fase documental.

El primer acercamiento a la realidad del empleo doméstico en Salamanca se ha realizado mediante un vaciado documental de diferentes fuentes con objeto de encontrar documentos sobre nuestra temática de estudio. En este momento se compilan y analizan todos los estudios e informes sobre la situación del empleo doméstico en nuestra ciudad. Así, se ha tenido en cuenta la información disponible en fuentes secundarias, tanto documentales como estadísticas.

Este vaciado documental nos ha permitido avanzar en dirección a una doble perspectiva:

- Plantear hipótesis e ideas previas para comenzar el diagnóstico del empleo doméstico en la ciudad de Salamanca.
- Diseñar y confeccionar los materiales utilizados en el trabajo de campo posterior.

3.2.2. Fase trabajo de campo.

Durante el trabajo de campo de nuestro estudio se ha planteado una metodología abierta y participativa que permitiese a las personas objeto de nuestro estudio expresarse libremente. Estos canales de información diseñados nos han permitido captar y comprender el sentido de las opiniones y valoraciones de este colectivo.

Por ello se ha utilizado una metodología integral, combinando técnicas de investigación social, tanto cualitativas como cuantitativas, y favoreciendo así la intercomunicación de las empleadas domésticas en la ciudad de Salamanca, así como de ciertos interlocutores sociales en conexión permanente con este colectivo.

Las técnicas utilizadas han sido las siguientes:

- Encuesta mediante cuestionario
- Grupo de discusión

Técnica cuantitativa de investigación: encuesta mediante cuestionario

Nuestro universo de estudio son las empleadas del hogar que desempeñan su trabajo en Salamanca. Hay que tener en cuenta que este colectivo es difícilmente

cuantificable, debido a un gran porcentaje de empleo sumergido, y a la ausencia de estadísticas concretas. De este universo se extrajo la correspondiente muestra en función del margen de error y del nivel de confianza. El tamaño de la muestra elegida para el estudio es de 100 personas, tamaño que implica un error muestral del 9,8% y un nivel de confianza del 95,5%.²

La selección de las personas entrevistadas se ha realizado en función de su distribución en las diferentes entidades que en nuestra ciudad trabajan con este colectivo. De esta manera se han realizado las siguientes encuestas:

Tabla 1.- Encuestas realizadas en función de entidad de referencia

Entidad de Referencia	Número de encuestas
Cruz Roja	12
Cáritas	15
Salamanca Acoge	10
Religiosas de María Inmaculada	38
Comisiones Obreras	25
TOTAL	100

Fuente: Elaboración propia

² Al no disponer del número de personas reales que se dedican al empleo en el hogar en la ciudad de Salamanca, se ha realizado un cálculo de error muestral para poblaciones infinitas.

Ficha técnica

En base a lo expuesto, se presenta a continuación la ficha técnica de la encuesta utilizada para la elaboración de nuestro estudio.

Universo	Conjunto de personal del hogar familiar
Ámbito geográfico	Municipio de Salamanca
Tamaño de la población	Infinito
Nivel de confianza	95,5%
Error muestral	$\pm 9,8 \%$ en el supuesto de muestreo aleatorio
Tamaño de la muestra	100 encuestas
Variables de estratificación/ cuotas	Entidad de referencia

Cuestionario utilizado

Buenos días/tardes. Desde la Universidad de Salamanca estamos realizando un estudio para conocer la situación de las empleadas domésticas en Salamanca.

El objetivo conocer cómo las empleadas del hogar compatibilizáis el trabajo con la vida familiar y personal.

Por ello solicitamos su colaboración en este cuestionario, agradeciéndoselo de antemano. Le garantizamos el absoluto anonimato y secreto en sus respuestas. Una vez grabada la información de forma anónima, los cuestionarios individuales serán destruidos.

Núm. Cuestionario: _____

Entidad de Referencia:

Cruz Roja ☐

Cáritas ☐

Salamanca Acoge ☐

Religiosas de Maria Inmaculada ☐

Comisiones Obreras ☐

Otras: _____ ☐

Hombre ☐ Mujer ☐

P1.- ¿Cuál es tu nacionalidad?

Española ☐

Otra: (especificar) _____ ☐ → P1.1. ¿Cuántos años llevas en España?

P2.- ¿Tienes hijas/os a tu cargo?

Si ☐ → P2.1. ¿Cuántos hijas/os tienes? _____

No ☐

P3.- ¿Tienes a tu padre o a tu madre a tu cuidado?

Si ☐

No ☐

P4.- ¿Trabajas como interna o como externa?

Interna ☐

Externa ☐ → Realizar P4.1. y P.4.2.

P4.1. ¿Cuántas horas trabajas? _____

P4.2. ¿En cuántas casas trabajas? _____

P5.- ¿Tienes alta en la Seguridad Social?

Si ☐

No ☐

P6.- ¿Conoces tus derechos como empleada del hogar (tales como salarios, descansos, alta en la Seguridad Social, etc.?)

Si ☐

No ☐

P7.- ¿Conoces tus derechos para conciliar la vida laboral con la vida personal o familiar?

Si ☐

No ☐

P8.- ¿Sabías que hay una excedencia en el trabajo para el cuidado de menores o de personas mayores?

Si ☐ → P8.1. ¿La has disfrutado alguna vez? Si ☐ No ☐

No ☐

P9.- ¿Sabías que se puede reducir la jornada de trabajo por cuidado de familiares mayores o menores?

Si ☐ → P9.1. ¿La has reducido alguna vez? Si ☐ No

☐

No ☐

P10.- ¿Sabías que existe un permiso para la lactancia materna?

Si ☐ → P10.1. ¿La has disfrutado alguna vez? Si ☐ No

☐

No ☐

P11.- ¿Has disfrutado alguna vez de un permiso para técnicas de preparación al parto?

Si ☐

No ☐

P12.- ¿Conoces el permiso maternal de 16 semanas por nacimiento de hija o hijo?

Si ☐ → P12.1. ¿Lo has disfrutado alguna vez? Si ☐ No

☐

No ☐

P13.- ¿Crees que tendrías algún impedimento por parte del empleador o empleadora para coger alguno de los siguientes permisos?

P13.1. Lactancia Si ☐ No ☐

P13.2. Parto Si ☐ No ☐

P13.3. Maternidad Si ☐ No ☐

P13.4. Reducción de la jornada Si ☐ No ☐

P13.4. Otros: _____ Si ☐ No ☐

P14.- ¿Cómo organizas tu vida personal con tu trabajo? Comenta lo que te parezca útil, por ejemplo si utilizas guarderías, si tienes apoyo familiar, de amigos, etc.

Técnica cualitativa de investigación: grupo de discusión

Durante la realización del presente estudio, y en la fase del trabajo de campo se ha realizado un grupo de discusión con el objetivo de obtener información complementaria a los cuestionarios sobre las empleadas de hogar en Salamanca.

Con esta práctica tratamos de generar información relevante sobre la situación de este colectivo. Esta técnica consiste en la reunión de un pequeño grupo de diez personas que bajo la dirección (abierta y controlada) del moderador/a reproducen, de manera espontánea, mediante una discusión colectiva, las actitudes y opiniones en relación a los temas introducidos por la/el moderador/a.

En nuestro caso, se ha realizado un grupo de discusión con los siguientes perfiles:

GD1.	ESPAÑOLA, FIJA DISCONTINUA, ALTA
GD2.	ESPAÑOLA, EXCLUSIVIDAD, ALTA
GD3.	ESPAÑOLA, FIJA DISCONTINUA, ALTA

GD4.	EXTRANJERA COMUNITARIA, FIJA DISCONTINUA, SIN ALTA
GD5.	EXTRANJERA EXTRACOMUNITARIA, FIJA DSICONTINUA, ALTA
GD6.	EXTRANJERA EXTRACOMUNITARIA, INTERNA, ALTA
GD7.	EXTRANJERA EXTRACOMUNITARIA, INTERNA, SIN ALTA
GD8.	EXTRANJERA EXTRACOMUNITARIA, EXCLUSIVIDAD, SIN ALTA
GD9.	EXTRANJERA EXTRACOMUNITARIA, INTERNA, ALTA
GD10.	EXTRANJERA EXTRACOMUNITARIA,FIJA DISCONTINUA,SIN ALTA

Para la realización de este grupo de discusión se ha utilizado el siguiente guión de contenidos:

1. ¿Conoces tus derechos como trabajadora del empleo doméstico?
2. ¿Conoces lo que recoge la ley para promover la conciliación de la vida familiar y laboral?
3. ¿Has utilizado alguno de estos derechos?
4. ¿Cómo organizas tu trabajo y tu vida personal?
5. ¿Qué planteas para resolver esta situación?

Ficha técnica

En base a lo expuesto, se presenta a continuación la ficha técnica del grupo de discusión utilizado para la elaboración de nuestro estudio.

Perfil de participantes	Mujeres de edades entre 19 y 65 años, de nacionalidad comunitaria o extranjera
Ámbito geográfico	Municipio de Salamanca

Localización temporal	Sábado por la tarde ³
Duración	90 minutos
Localización espacial	Sala acondicionada con mesa, sillas y café con pastas. Ambiente tranquilo que permita crear un clima de confianza

3.3 Fase de análisis de los datos y elaboración de documentos.

Una vez finalizado la recogida de datos, se procedió al tratamiento y análisis de los mismos para la elaboración del presente informe.

Antes de analizar los datos obtenidos, se realizó el siguiente tratamiento de los mismos:

1. En primer lugar, los cuestionarios se revisaron uno a uno para detectar y depurar posibles fallos como inconsistencias en las respuestas, preguntas en blanco, etc.
2. Una vez subsanadas las deficiencias y errores, se elaboró un libro de claves de las respuestas en las preguntas abiertas, de cara a facilitar el tratamiento de las mismas.
3. La información obtenida mediante los cuestionarios se grabó en soporte magnético, facilitando así su posterior tabulación y análisis estadístico.

Una vez recopilados y depurados los datos recogidos se ha realizado el siguiente plan de análisis estadístico:

- **Análisis descriptivos:** En primer lugar se realizó un análisis primario de los datos a partir de estadísticos descriptivos tales como tablas de frecuencia unidimensionales (frecuencias absolutas y frecuencias relativas), medidas de

³ El día de celebración del grupo de discusión tiene vital importancia en nuestro caso. De esta manera se seleccionó un día que no limitase la participación de las empleadas internas.

tendencia central (Media, mediana y moda) y medidas de dispersión (Valores máximos y mínimos y desviación típica). Además se ha realizado una representación gráfica de los datos obtenidos, facilitando así la lectura de la información y ayudando a comprender mejor y más rápidamente cómo se distribuyen las frecuencias o cómo evolucionan las series. Estos estimadores nos facilitan una primera información sobre la población estudiada y el modo en que los individuos se distribuyen en función de las variables analizadas. De igual modo, el análisis de estos estimadores nos permite localizar los outliers o variables altamente dispersas, fundamentales a la hora de interpretar los resultados obtenidos.

3.3.1 Análisis de datos

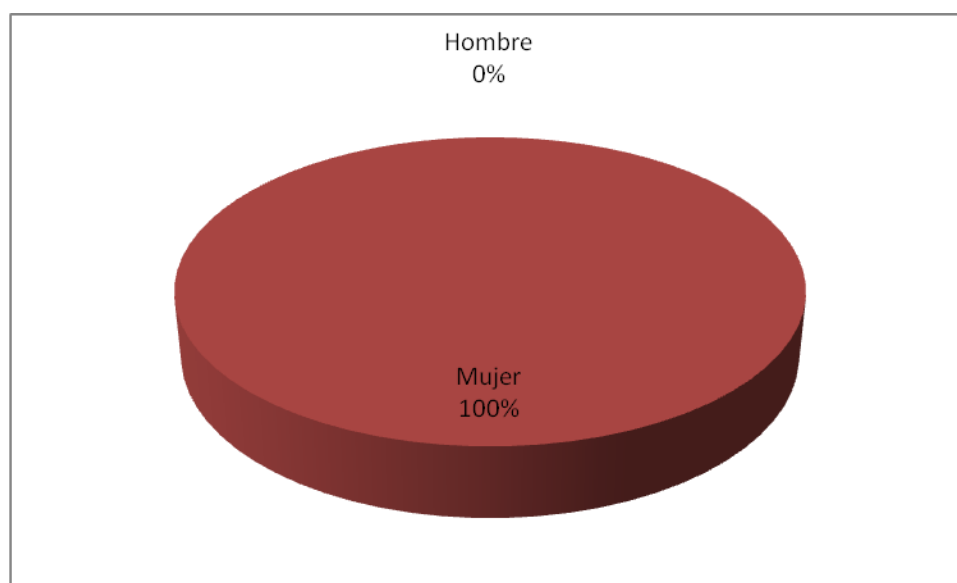
Vamos a analizar a continuación la información obtenida a través tanto de las encuestas realizadas para este trabajo, así como el grupo de discusión.

En primer lugar, nos centraremos en el análisis del perfil sociodemográfico de las personas que han participado en este estudio. Posteriormente estudiaremos el perfil laboral de los mismos y finalizaremos con la observación de la conciencia laboral de este colectivo.

Perfil socio-demográfico del colectivo

En primer lugar, hay que señalar que un 100% del colectivo estudiado son mujeres.

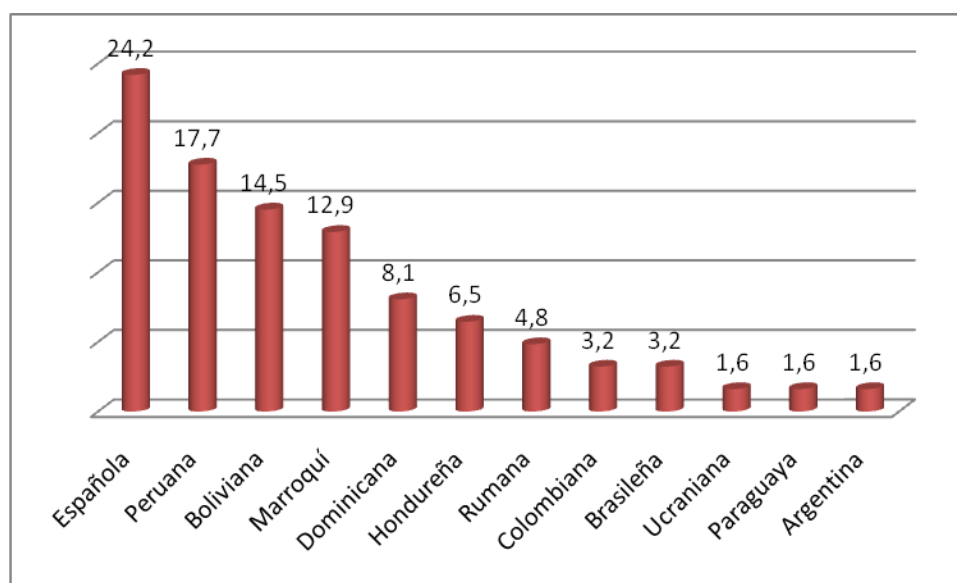
Gráfico 1.- Sexo de las empleadas y empleados del hogar



Fuente: Elaboración propia

Respecto a la nacionalidad, existe un amplio porcentaje de empleadas del hogar extranjeras (el 75,8% son extranjeras, frente al 24,2% que son españolas). Dentro de la nacionalidad de las empleadas del hogar extranjera, existe una amplia mayoría de empleadas del hogar de origen latino (un 17,7% son peruanas, un 14,5% bolivianas, un 8,1% dominicanas, un 6,5% hondureñas, un 3,2% colombiana, un 3,2% brasileña, un 1,6% paraguaya y un 1,6% argentina). Por otro lado, un 12,9% son de origen marroquí, un 4,8% de origen rumano y un 1,6% de origen ucraniano.

Gráfico 2.- Nacionalidad

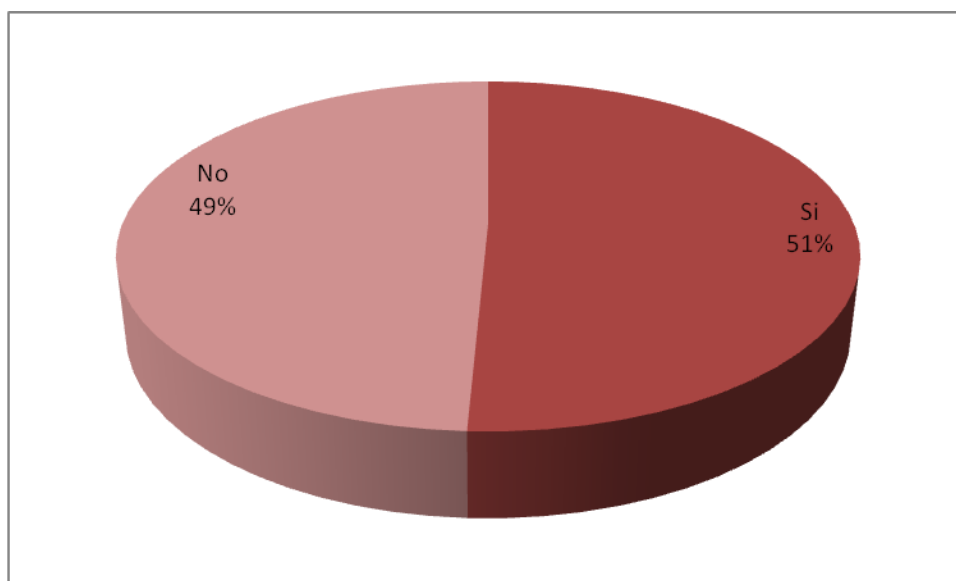


Fuente: Elaboración propia

El tiempo medio de estancia en nuestro país de las empleadas de hogar extranjeras es de 47,8 meses.

Por otro lado, aproximadamente la mitad de las empleadas de hogar de Salamanca tienen hijos a su cargo: un 51% frente a un 49% de empleadas del hogar que no tienen hijos a su cargo.

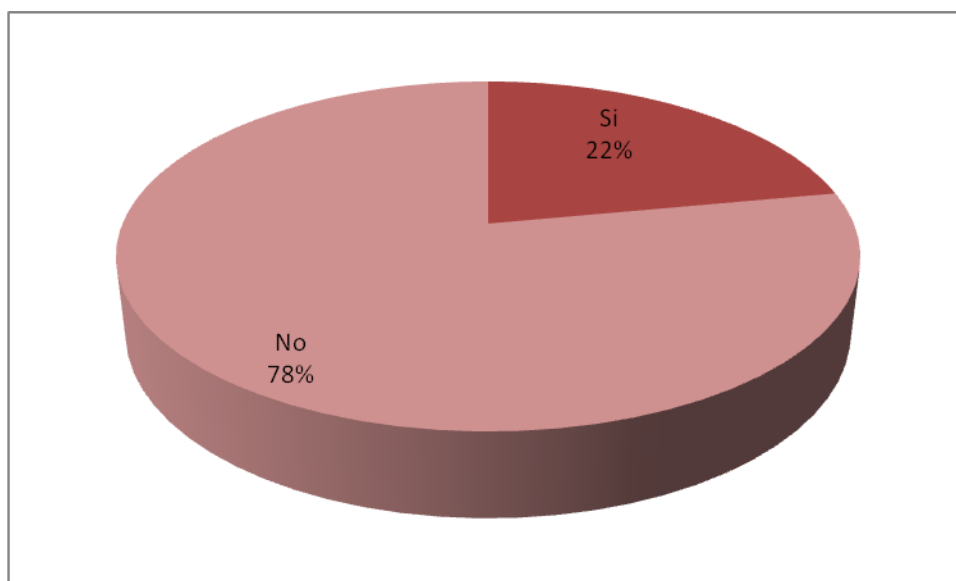
Gráfico 3.- Hijas/os a cargo



Fuente: Elaboración propia

El número medio de hijas/os es de 1,8 por empleada del hogar. Este porcentaje varía cuando analizamos al porcentaje de empleadas del hogar que tienen a su madre o a su padre a su cuidado. Así, únicamente el 22% de las encuestadas tienen a sus ascendientes a su cargo.

Gráfico 4.- Padre o madre a cuidado del personal al servicio del hogar familiar

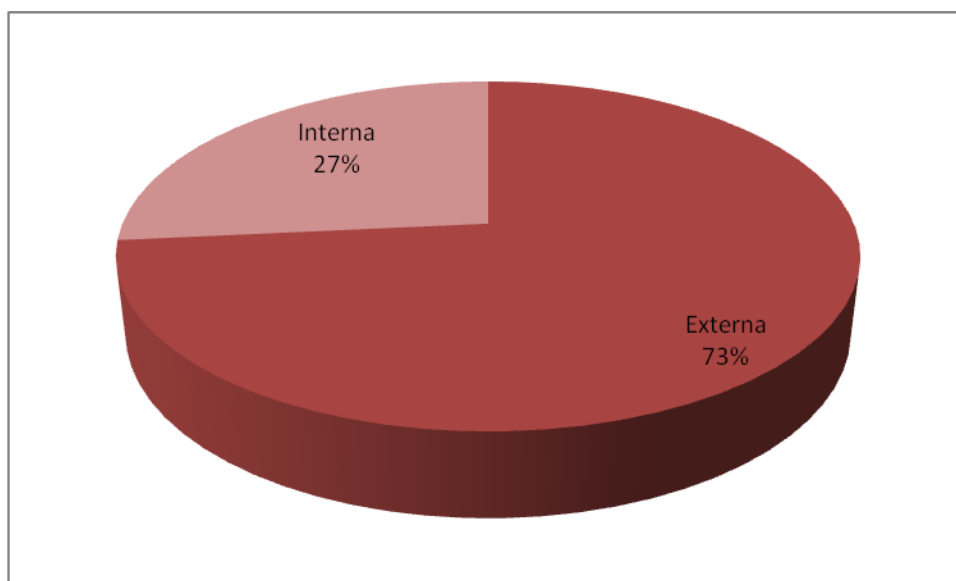


Fuente: Elaboración propia

Perfil laboral del personal al servicio del hogar familiar

Respecto al perfil laboral del colectivo de empleadas y empleados del hogar, hay que decir que éstas trabajan principalmente como empleadas externas (73%). Únicamente un 27% de las empleadas del hogar encuestadas trabajan como internas.

Gráfico 5.- Régimen de trabajo

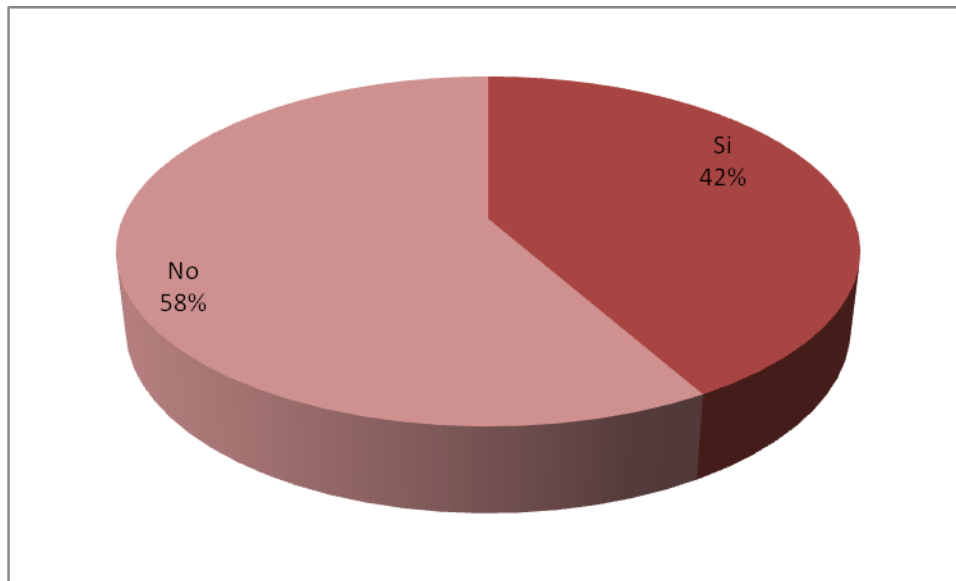


Fuente: Elaboración propia

El número medio de horas semanales que trabajan las empleadas del hogar (en el régimen de externas) es de 8,03, y trabajan en una media de 1,5 casas.

Únicamente un 42% de las empleadas del hogar están dadas de alta en la Seguridad Social, frente a un 58% de las mismas que no cotizan.

Gráfico 6.- Alta en la Seguridad Social

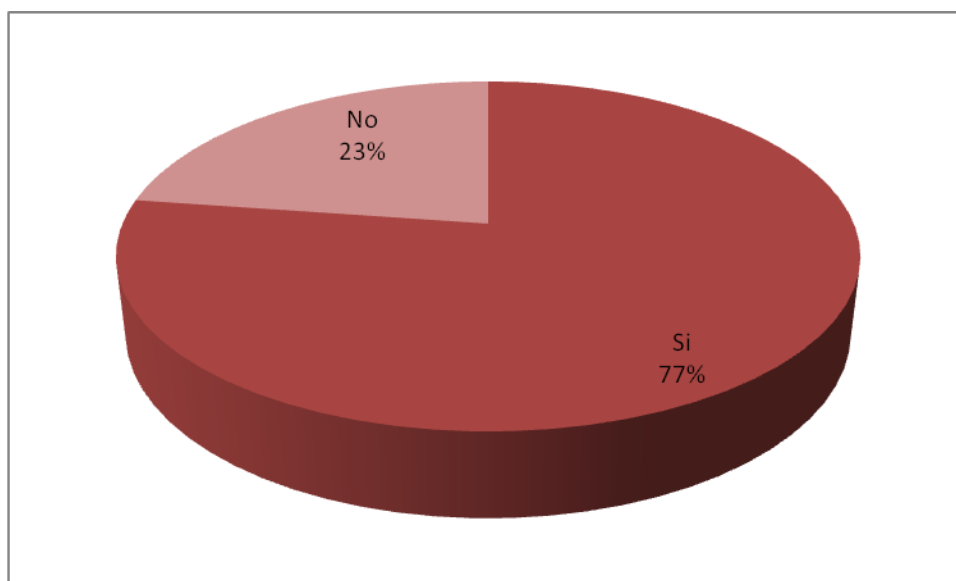


Fuente: Elaboración propia

Conciencia laboral del colectivo

Dentro de este apartado vamos a analizar el conocimiento y concienciación laboral que presenta el colectivo de empleadas del hogar en Salamanca. En primer lugar, un 77% de las personas encuestadas afirma conocer los derechos como empleada del hogar. Es decir, casi 8 de cada 10 de estas mujeres conoce cuál es su salario, sus turnos de descanso, su alta en la Seguridad Social, etc.

Gráfico 7.- Conocimiento de los derechos específicos de las empleadas del hogar



Fuente: Elaboración propia

Este aspecto se recoge también en el grupo de discusión realizado. Así, podemos afirmar que las empleadas de hogar conocen sus derechos laborales, en lo relacionado a contrato, alta y baja en la seguridad social y prestación por desempleo. Es decir conocen el régimen jurídico que las afecta respecto a la contratación. Este dato tiene mucha relación con la situación personal de la trabajadora.

“- E3: Claro, es que tenemos que saber si estamos contratadas o no. En mi caso, no es lo mismo tener un contrato que no tenerlo. Si lo tengo la cosa cambia.

- E5: Yo necesito un contrato de trabajo para renovar mis papeles en España.

- E6: En mi caso no necesito contrato, y claro, es trabajar en la economía sumergida.”

Todas conocen que la contratación verbal es una forma jurídica posible en esta relación laboral, aunque demandan que se realicen contratos por escrito para conocer mejor las condiciones de trabajo en cualquier momento y recordar los acuerdos.

Consideran que el contrato se debe ir actualizando cuando las condiciones de trabajo vayan cambiando.

“- E7: El contrato escrito evita conflictos, favorece el entendimiento y acuerdo de tareas y responsabilidades de nuestro puesto, las condiciones salariales y de descanso.

- E2: Si, y en nuestro caso [trabajadora extranjera] nos posibilita la renovación de la documentación para trabajar.”

Reconocen la importancia de tener siempre contrato escrito firmado por ambas partes, este debe recoger varias cláusulas con arreglo a las condiciones que se hayan acordado.

Comparten todas que hay una red de asesoramiento en la provincia de Salamanca que funciona perfectamente por lo que cuando hay dudas acuden a estos servicios.

Destacan que en varias situaciones han sido engañadas, creyendo que la empleadora había tramitado su alta en la seguridad Social y una vez extinguida la relación laboral (por una causa u otra) la trabajadora no había cotizado ni un solo día. Comentan que han ido aprendiendo sus derechos a base de compartir experiencias propias unas con otras.

Las trabajadoras que trabajan como discontinuas (la trabajadora es la que tiene obligación de darse de alta en la seguridad social) expresan que su situación laboral es aun más desventajosa, al encontrar que deben cotizar a la seguridad Social, y esto tiene un coste muy elevado, sin tener en cuenta las horas de trabajo que realizan, es decir la cuota a la seguridad social es lo mismo para una trabajadora que trabaje 20 horas que para otra que trabaje 30.

Dentro del tema de derechos laborales la reivindicación mayor que expresa el colectivo es el aumento del salario. Reivindican un reconocimiento de la profesión de manera económica y social al igual que unas pagas extras como todas las personas trabajadoras. En el caso de las trabajadoras por horas conocen sus derechos y la obligación de darse de alta en la seguridad social. No obstante muchas reconocen que no cotizan a la seguridad social.

“- E3: Es que la cuota de la seguridad social es muy elevada.

- E7: A mí con lo que me pagan no me da para pagarla”

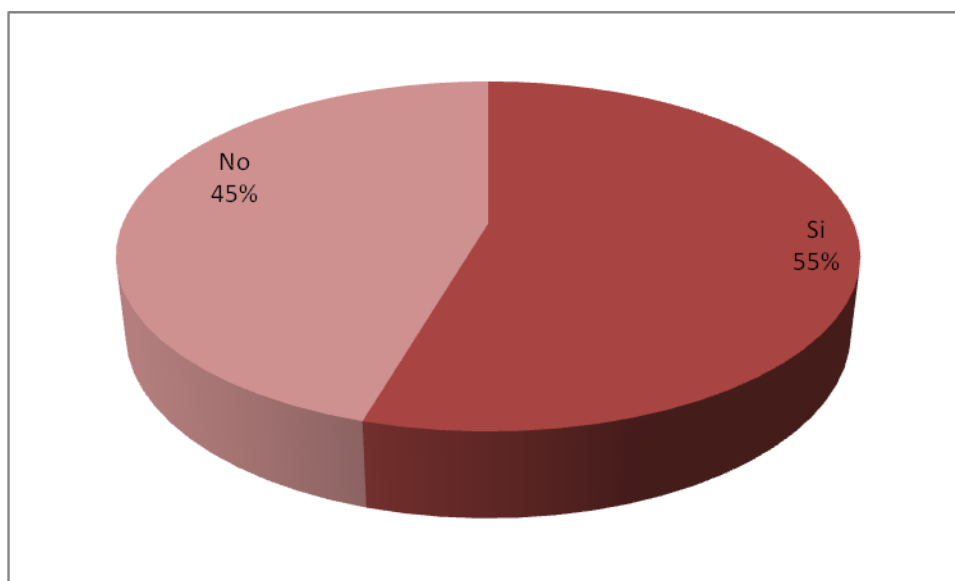
Comentan que tienen muchos problemas a la hora de tener vacaciones. Ambos grupos, (con exclusividad para una casa o discontinuas). Además, tienen dificultades para acceder a la formación. De hecho, cuando han tenido oportunidad de hacer algún curso ha sido porque estaban sin trabajo.

La pregunta que se hacen es por qué no tienen derecho a prestación por desempleo, reconocen que esa desventaja hace que en ocasiones cuando se vulneran sus derechos no lo hayan denunciado por miedo a perder el trabajo y encontrarse sin ningún ingreso.

Un tema que sale en repetidas ocasiones es la falta de derecho a ponerse enfermas, es decir no pueden permitirse estar enfermas porque la incapacidad temporal no la cubre la seguridad social hasta pasado un mes y además la cuota a la seguridad social la tienen que abonar ellas íntegramente. La mayoría asegura que ha ido a trabajar con algún tipo de enfermedad como gripe, dolor de espalda. Cuando se trata de una incapacidad que requiere hospitalización han acordado con la empleadora que las despidan y que una vez recuperadas las vuelvan a contratar. Durante el tiempo que ellas no pueden ir a trabajar contactan con alguna compañera para que las sustituya.

Si nos centramos en los derechos específicos de conciliación de las empleadas del hogar, el porcentaje de mujeres que lo conocen se reduce: Así, únicamente el 55% de las empleadas del hogar conoce cuáles son sus derechos para conciliar la vida laboral con la personal o familiar.

Gráfico 8.- Conocimiento de los derechos de conciliación

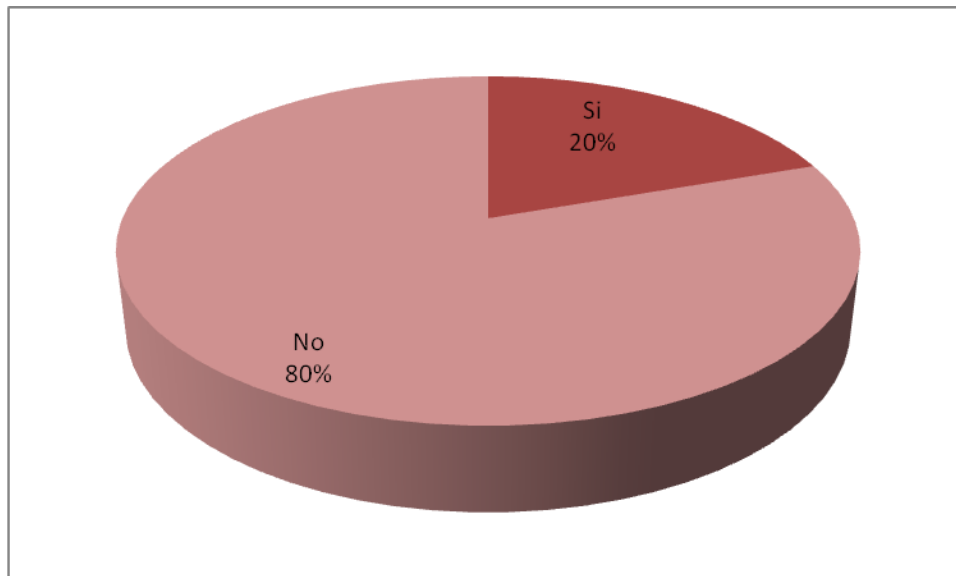


En el grupo de discusión realizado se desprende que todas conocen lo que es la conciliación de la vida personal, laboral y familiar pero no han pensado nunca que medios tenían para hacerla efectiva. Una vez explicados los derechos que recoge la ley y las medidas a las que tienen derecho comentan que conocen casos de trabajadoras embarazadas que han perdido su empleo por este hecho pero no conocen ningún caso de trabajadoras que se hayan acogido a una medida de conciliación.

Reconocen que nunca han pedido ningún permiso y que tienen dificultades para ir al médico ya sea para acompañar a sus hijos o hijas o por cuestiones médicas propia y que suelen descontarle las horas que utilizan de su salario o las recuperan.

Aún menor es el porcentaje de mujeres empleadas del hogar que tienen conocimiento de la existencia de una excedencia en el trabajo para el cuidado de menores o personas mayores: Sólo un 20% de las personas encuestadas es consciente de la existencia de este derecho.

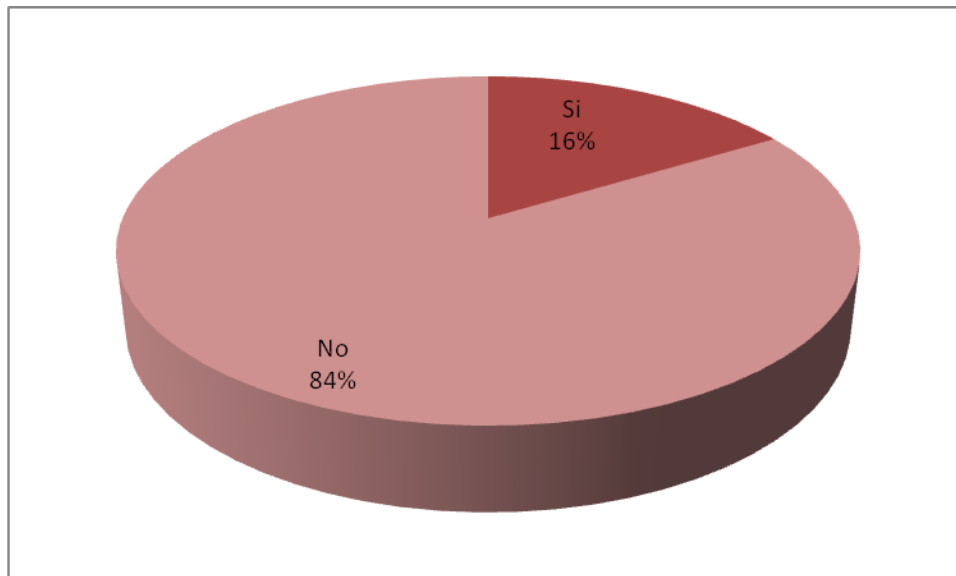
Gráfico 9.- Conocimiento de la excedencia en el trabajo para el cuidado de menores o personas mayores.



Fuente: Elaboración propia

De las personas que si conocían la existencia de esta herramienta para la conciliación, ninguna la ha disfrutado. Al igual que en el caso anterior, el porcentaje de mujeres que conocen la reducción de jornada por cuidado de familiares mayores o menores es muy escaso: Un 16% afirma conocerlo, frente a un 84% que no conoce este derecho.

Gráfico 10.- Conocimiento de la reducción de jornada por cuidado de familiares mayores o menores.



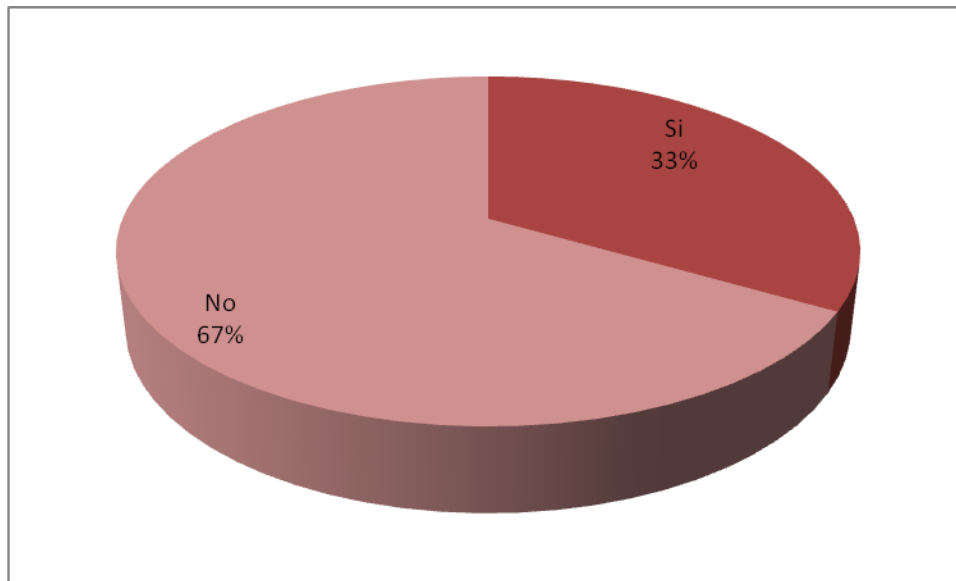
Fuente: Elaboración propia

De las personas que si conocían la existencia de esta herramienta para la conciliación, ninguna la ha disfrutado.

De hecho, tal y como se observa en el grupo de discusión, las reducciones de la jornada no les parecen útiles porque pierden dinero y en el caso de una trabajadora que se dedica a las tareas domésticas exclusivamente tendría que hacer el mismo trabajo en menos tiempo por lo que creen que ellas se estarían perjudicando.

La lactancia es más conocida entre el colectivo de empleadas del hogar en Salamanca: un 33% de las mismas conoce este derecho, frente a un 67% que desconoce el mismo.

Gráfico 11.- Conocimiento del permiso de lactancia materna

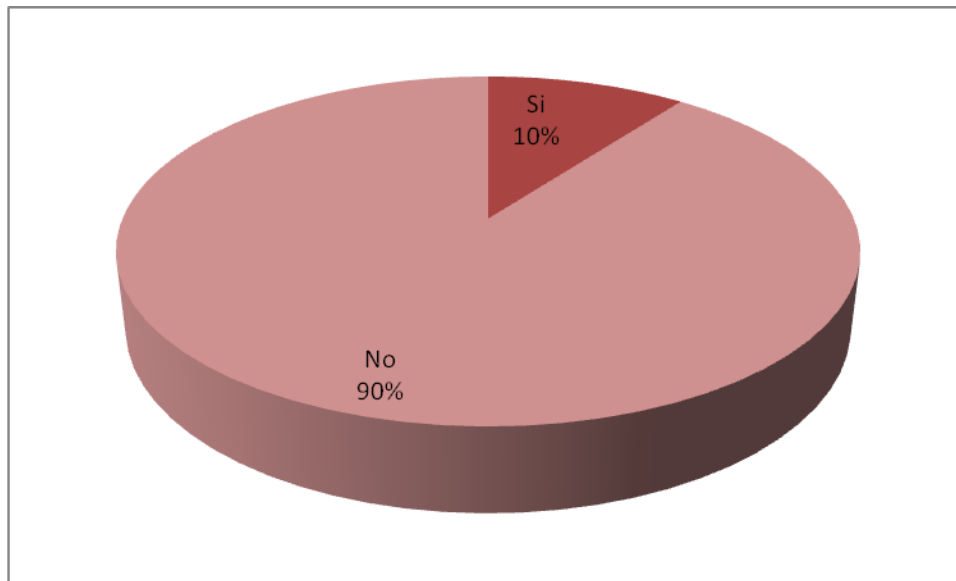


Fuente: Elaboración propia

A pesar del mayor conocimiento existente sobre la lactancia materna, ninguna de las empleadas del hogar consultada ha disfrutado del mismo.

Respecto al permiso para técnicas para preparación al parto, un 10% de las personas encuestadas ha tenido ocasión de disfrutar del mismo, frente a un 90% que no lo ha disfrutado.

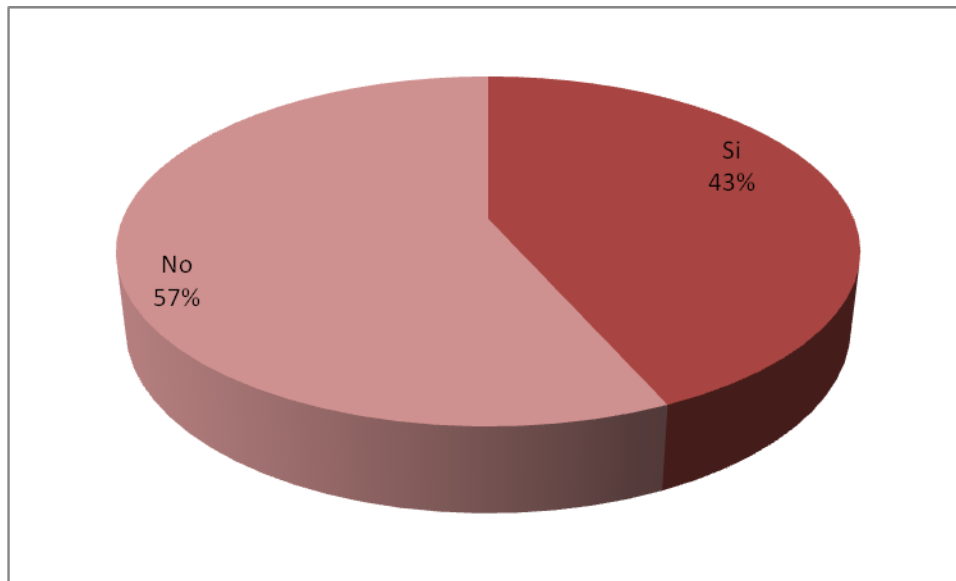
Gráfico 12.- Disfrute de permiso para técnicas para preparación al parto



Fuente: Elaboración propia

Respecto al permiso maternal de 16 semanas por nacimiento de hija o hijo, éste es más conocido entre las empleadas del hogar salmantinas. A pesar de un notable aumento del porcentaje de mujeres que conocen este derecho, frente a otros derechos analizados previamente, hay que apuntar que menos de la mitad de las personas encuestadas (43%) conocen este derecho.

Gráfico 13.- Conocimiento del permiso maternal de 16 semanas

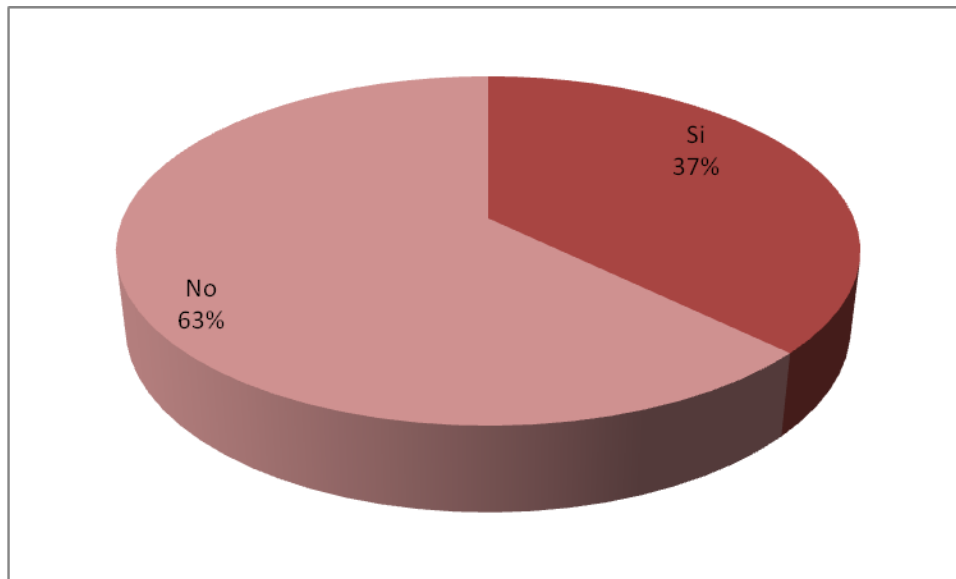


Fuente: Elaboración propia

Únicamente un 6% de las mujeres que conocen este derecho han disfrutado del mismo.

Ante la pregunta de si creen que tendrían algún tipo de impedimento por parte del empleador o empleadora ante alguno de los permisos enumerados (lactancia, parto, maternidad, reducción, etc.), un 63% cree que no tendría ningún tipo de impedimento, frente a un 37% que opina lo contrario.

Gráfico 14.- Impedimento por parte del empleador o empleadora ante estos permisos

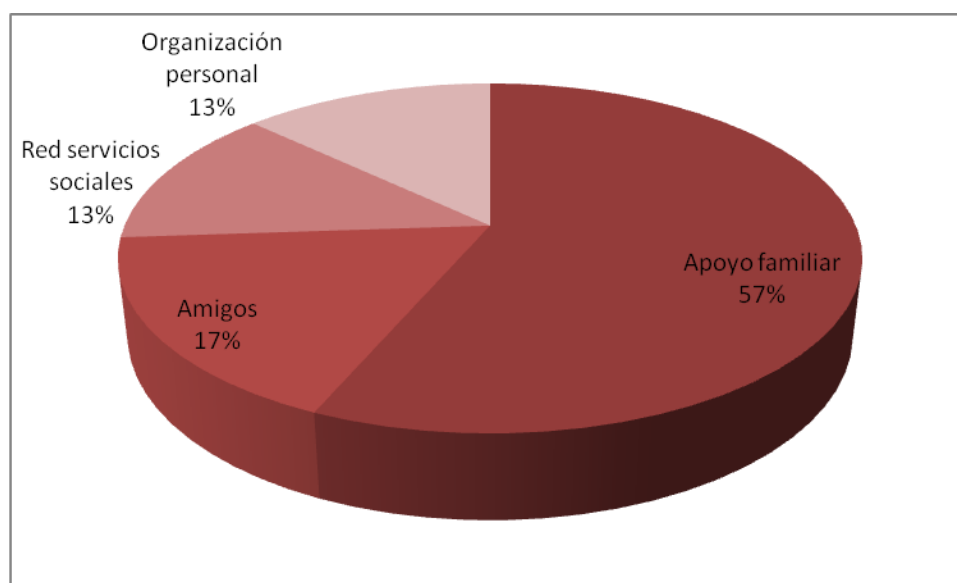


Fuente: Elaboración propia

En este sentido, les parece interesante que existan este tipo de derechos pero no ven creíbles que en su empleo puedan ser utilizados. La mayoría no se acogería a una excedencia por miedo a perder su trabajo cuando finalizara ese periodo. Su único tiempo para disfrutar de su familia es en las vacaciones aunque las trabajadoras discontinuas tienen muchas dificultades para tener estos periodos libres porque no siempre coinciden los mismos días en cada centro de trabajo.

Por último, respecto a los recursos utilizados por las empleadas del hogar para organizar su vida personal y su trabajo, una amplia mayoría – 57% - recurren al apoyo familiar (padres, pareja, etc.) y a las amistades – 17% -. Un 16% recurre a la red de servicios sociales y personales existentes en la comunidad (guarderías, etc.), y otro 16% recurre a otro tipo de actividades de organización personal, tales como el horario de trabajo, la flexibilidad ante el trabajo, etc.

Gráfico 15.- Recursos para la organización personal con la vida laboral



Fuente: Elaboración propia

Cuando se pregunta que cómo organizan su vida y su tiempo de trabajo la mayoría reconoce que están muy cansadas, que todo su tiempo lo pasan corriendo de un sitio a otro.

En este sentido, hay que diferenciar que las trabajadoras que no tienen responsabilidades familiares plantean diferentes problemas. En este caso, la mayoría trabaja como interna y las dificultades que tienen son relacionadas con disfrutar de tiempo libre, el cual pueden utilizar en pasar tiempo con otras compañeras o en formarse para conseguir un mejor trabajo. Las mayoría de las internas coincide que no tienen casi tiempo para ellas y lo que tienen lo disfrutan yendo a un conocido parque de la ciudad para charlar y “desahogarse” con otras compañeras y que además es una actividad muy gratificante. Hay que destacar que este dato es muy importante porque este punto de encuentro físico sirve para que las trabajadoras que acaban de llegar a nuestro país o las que han perdido su trabajo y buscan otro nuevo conozcan cómo está la oferta en el sector. Llama la atención la red de apoyo y solidaridad que han creado en su

tiempo libre para informarse unas a otras de ofertas de trabajo o para resolver los problemas y dudas que tiene respecto a su sector.

Estas trabajadoras plantean la demanda de reunirse en sábados y domingo, porque es cuando más posibilidades tienen de hacerlo. Plantean además la necesidad de un espacio para poder compartir experiencias, para irse organizando, para poder informar de las entidades que existen, para hablar de la formación que hay. Comentan también la necesidad de evitar que las personas que no tienen habitación y trabajan de internas, tengan que deambular en sus ratos libres, especialmente en los momentos de mal tiempo. Hablan de un espacio "autogestionado",

Este dato tiene importancia porque plantean dedicar su tiempo libre a las demás.

Las trabajadoras que trabajan en exclusividad para una casa y tienen responsabilidades familiares comentan que tienen muchos problemas con los horarios de colegio de los hijos o hijas y muchas cuentan con, sobretodo, alguna vecina que les recoge a los hijos cuando no pueden llegar a tiempo. En el verano la situación se complica porque los niños y niñas tienen menos actividades, muestran en repetidas ocasiones su cansancio físico y el poco tiempo que pasan con sus hijas o hijos.

Las trabajadoras que lo hacen por horas lo tienen más complicado, la organización del trabajo hace que en periodos de vacaciones tengan que llevarse a sus hijos al trabajo porque no tienen con quien dejarlos.

“- E3: Yo me llevo a mi niño, le sienta con un libro, y así pasa la mañana”

Todas coinciden que el hecho de tener hijos o hijas marca su tiempo de trabajo, es decir que se organizan respecto a los horarios de sus menores a la hora de trabajar en una casa. La mayoría asume el cuidado de la familia ellas solas, sea porque son familias monomarentales o porque la pareja no se implica en esta actividad.

Repiten mucho la importancia de la formación en lengua castellana, limpieza, cocina española y cuidado de personas dependientes.

Cuando hablan de soluciones la mayoría contesta que hay que darle valor a esta profesión, ya que no se sienten reconocidas y se consideran el último peldaño en la escalera de las ocupaciones. No creen que este tipo de trabajo tenga posibilidades de conciliar la vida familiar y la laboral. Lo que sí tienen muy claro es que gracias a ellas muchísimas familias concilian su vida laboral, personal y familiar. Su pregunta es por qué no tienen los mismos derechos que una trabajadora por cuenta ajena. Su gran preocupación es no perder el puesto de trabajo y por eso no se permiten acogerse a derechos para conciliar o permisos. Compatibilizan su trabajo con su vida a costa de su salud física y en ocasiones mental porque se sienten culpables de tener que llevar a un niño pequeño a trabajar con ellas a las 8 de la mañana.

Tienen reivindicaciones muy concretas que todas conocen bien y repiten constantemente.

“- E7: Si no tienes unas condiciones dignas de trabajo nunca podremos plantearnos tener derecho a un trabajo y disfrutar de la familia”

3.3.2. Fichas descriptivas

PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO

- Sexo: Mujer.
- Nacionalidad: Extranjera con predominio de nacionalidad latina
- Tiempo medio de estancia en España: 47,8 meses.
- La mitad tienen hijas/os a su cargo.
- Número medio de hijas/os: 1,8
- Ausencia de cuidado de padres o madres.

PERFIL LABORAL

- Régimen: Externa.
- Número medio de horas semanales: 8,03.
- Número medio de casas en las que trabajan: 1,5.
- Sin estar dadas de alta en la Seguridad Social.

CONCIENCIACIÓN LABORAL

- Amplio porcentaje conoce sus derechos como empleada del hogar. Son conscientes de que son derechos diferentes a los del resto de personas trabajadoras. No hacen efectivos sus derechos por la desprotección que tienen y por el miedo a ser despedidas y no encontrar trabajo.
- Menor conocimiento de los derechos de conciliación de la vida laboral con la personal o familiar. Reconocen que ellas mismas son un instrumento para la conciliación de otras familias, pero en su profesión no es útil ni la ley de conciliación ni los permisos y medidas que ésta recoge, ya que la naturaleza de su trabajo y la desprotección en el mismo no les permite que se pueda conciliar.
- Escaso conocimiento de la excedencia en el trabajo para el cuidado de menores o personas mayores, y nula utilización de la misma.
- Escaso conocimiento de la reducción de jornada por cuidado de familiares y nula utilización de la misma.
- Escaso conocimiento del permiso para técnicas de preparación al parto.
- Ligero aumento del conocimiento del permiso maternal de 16 semanas y reducida utilización del mismo.
- Creencia de ausencia de impedimentos por parte del empleador o empleadora para el disfrute de permisos.
- Organización personal mediante la ayuda de familiares y/o amigas/os. Organizan su tiempo ellas mismas, es decir la legislación o los derechos que tienen reconocidos no son útiles para que ellas concilien su vida con su trabajo, su tiempo lo organizarían igual si existiera este derecho o no. Pero reconocen que aunque exista nunca van a poder acogerse a él.
- **CONCLUSIÓN:** Las soluciones que aportan no pasan por la línea de disfrutar permisos, sino que son reivindicaciones del sector. Consideran que tienen pocas posibilidades con este trabajo de llevar una vida tranquila y disfrutar del tiempo personal y familiar en condiciones de igualdad.

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

Una primera conclusión que se puede extraer de las páginas precedentes es que la conciliación de la vida laboral y familiar se sitúa, en la actualidad, en el centro del quehacer político e institucional.

En concreto, se puede reconocer que se ha producido un avance legislativo en los últimos años. Como muestra citar que en 1999 se legisla el derecho a la conciliación con la Ley para promover la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras la cual recoge medidas para poder compatibilizar el trabajo con el cuidado de hijas o hijos y personas dependientes, y en el 2007, la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, aumenta los derechos en materia de conciliación.

Por ello, después de analizadas todas las medidas existentes en materia de conciliación de la vida laboral y familiar, se constata que existe un elevado número de actuaciones a las que se pueden acoger las personas trabajadoras para hacer compatible su vida profesional con su vida laboral.

En segundo lugar los resultados obtenidos en la investigación reflejan la problemática de realizar una investigación sobre la realidad de un colectivo de tal difícil accesibilidad por las características de sus tareas, al desarrollar su profesión en los hogares privados. De hecho, plantear un estudio sobre los conocimientos que en materia de conciliación de la vida laboral y familiar tiene el personal al servicio del hogar familiar resulta necesario para determinar que dificultades encuentran a la hora de llevarla a cabo.

En el sector del servicio del hogar familiar encontramos una fuerte feminización de la profesión, así como grandes contrastes con las trabajadoras del Régimen General de la Seguridad Social. Por otra parte, debido a la naturaleza jurídica de su relación laboral, también se perciben diferencias en la forma contractual, la afiliación al sistema social y la protección social.

De igual forma, el desarrollo de las relaciones laborales en este sector está debilitado, entre otras cuestiones porque no existe la posibilidad de proceder a una

negociación colectiva como herramienta de mejora de sus condiciones de trabajo. Por ello, se podría considerar que este tipo de trabajadoras y trabajadores tienen más dificultad a la hora de negociar sus condiciones laborales al ser un proceso individualizado entre persona empleadora y persona empleada y no una acción colectiva como ocurre con la mayoría de trabajadores del régimen general.

En el caso concreto de la provincia de Salamanca encontramos que el personal al servicio del hogar familiar tiene unas características concretas respecto a su situación social y laboral, a saber:

- . Una inmensa mayoría son trabajadoras extranjeras con responsabilidades familiares, con una horquilla de edad muy amplia. Podemos apreciar que abarca todo el periodo de actividad laboral de una mujer en nuestro país, es decir de los 16 a los 65 años. El número de trabajadoras españolas que se dedican al trabajo de hogar en la actualidad es muy inferior. Además, reconocemos que muchas de las personas con las que hemos contactado no tenían alta en la Seguridad Social.
- . En gran medida conoce sus derechos laborales básicos, pero cuando les preguntamos sobre medidas concretas en materia de conciliación encontramos mayores dudas.
- . Las situaciones más reconocidas son las relacionadas con el permiso por maternidad y la lactancia, frente a un desconocimiento de medidas como la excedencia por cuidado de menores o mayores o la reducción de jornada.
- . Las trabajadoras de este sector que en muchos casos no tendrían dificultades con sus empleadores o empleadoras, sin embargo no lo ven posible por el tipo de relación laboral que mantienen y por las tareas que desempeñan.

Para finalizar podemos afirmar que las trabajadoras de hogar no tienen facilidad a la hora de compatibilizar su trabajo con su vida familiar. La naturaleza del sector, la relación laboral que se crea entre la trabajadora y la empleadora, la legislación que las ampara y la desprotección, pueden indicar ejemplos de esta percepción.

Una posible solución para mejorar la situación es que este sector pase a formar parte del Régimen General de la Seguridad Social, como se está planteando en la

actualidad, con el fin de que este colectivo disfrute de la misma igualdad en derechos laborales y en materia de conciliación de la vida laboral y familiar que el resto de personas trabajadoras.

BIBLIOGRAFÍA

BIBLIOGRAFÍA:

Acsur-Las Segovias, (2010). *Un lugar justo en el mundo para el empleo de hogar y sus trabajadoras*. Madrid.

Adorno, T. y Horkheimer, M. (1944). *Dialéctica de la Ilustración*, Madrid, Taurus.

AINC, (1998): *Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva*, Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales, Gobierno de España.

AINC, (2010): *Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva*, Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales, Gobierno de España.

Arendt, H. (1958). *La condición humana*. Barcelona, Seix Barral.

Beauvoir, S. (1948). *El segundo sexo*. Madrid, Aguilar.

Benería, L. (1986). "The Crossroad of Class and Gender. Home, Work Subcontracting and Household Dynamics en Mexico City". *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, núm. 13-14.

Beechey, V. (1977). "Some Notes on Female Wage Labour", "*Capital and class*".

Blanco García, A.I. (1996): "La polémica biológico-social acerca de la división sexual del trabajo", en Blanco García, A.I. (comp.): *Mujer, Violencia y Medios de Comunicación*. León: Universidad de León. Secretariado de Publicaciones.

Bradley, H. (1989). *Men's Work, Women's Work. A Sociological History of the Sexual Division of Labour in Employment*, London, Polity Press.

Borderías, C. Carrasco, C., Alemany C. (1994). *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales* Barcelona, Icaria.

Casado Aparicio, E.; Gómez Esteban, C. (eds) (2006). *Los desafíos de la conciliación de la vida familiar y profesional en el siglo XXI*. Madrid, Biblioteca Nueva. 2006.

Carrasco, C. (2002) “La sostenibilidad de la vida humana: ¿un asunto de mujeres?” en Magdalena León (comp.): mujeres y trabajo: cambios impostergables, *Foro Social de Porto Alegre de 2 y 3 de Enero*

Comisión de Tiempos y Trabajos, (2006). “Estudio sobre buenas prácticas en conciliación de la vida laboral y familiar dirigida a varones”, *Madrid, Observatorio de la Igualdad*.

Duby, G y Arés, P. (1987). *Historia de la vida privada*. Madrid, Taurus.

Durán, M. A (1987). *De puertas para adentro*. Madrid, Instituto de la Mujer.

Fernández Cordón, J. A. y Tobío Soler, C. (2006). “Las familias monoparentales en España”. *Revista de Investigaciones Sociológicas*. num 83.

García Sainz, C. (1995). “Tiempo de trabajo, tiempo de empleo”, *Ponencia del congreso Nacional de Sociología, Granada*.

C.C.O.O., (2007). *Guía para el diagnóstico, negociación y aplicación de medidas y planes de igualdad, manual para delegadas y delegados*. Secretaria Confederal de la mujer de CC. OO, Madrid.

Goffman, E. (1959) . *La presentación de la persona en la vida cotidiana*. Buenos Aires, Amosortu.

Hobbes, T. (1651). *Leviatán*” en <http://www.bibliotheka.org/?/ver/14610>.

Hobsbawn, E. (1978). *Trabajadores. Estudios de historia de la clase obrera: 1780-1832*. Barcelona, Crítica.

Igualdad en red (2011). <http://www.igualdadenred.com>.

Locke, J. (1667). *Segundo Tratado sobre el gobierno civil* .Editorial Tecnos.

Luján Alcaraz, J. (2000). *El Régimen Especial de la Seguridad Social de los empleados de hogar*. Navarra, Aranzadi.

Murillo, S. (1996). . *El mito de la vida privada*. Madrid, Ed. Siglo XXI.

OIT (2011). Convenio sobre trabajadores y trabajadoras domésticos. <http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/100thSession/lang--es/index.htm#a3>.

OIT (2011). Recomendación sobre trabajadoras y trabajadores domésticos en <http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/100thSession/lang--es/index.htm#a3>.

Plan Estratégico de Igualdad de oportunidades, (2008-2011). <http://www.mtin.es>.

Ponce Núñez, J.M. (2007). “La conciliación entre la vida personal y la profesional: un reto para las empresas y sus empleados”, *Revista Empresa y Humanismo*. Vol. X.

Poulain de la Barre, F. (1673): *L'égalité de deux sexes*. Paris, Fayard.

Prieto, C. (2006) en Casado Aparicio, E.; Gómez Esteban, C. (eds). *Los desafíos de la conciliación de la vida familiar y profesional en el siglo XXI*. Madrid, Biblioteca Nueva.

Rousseau, J.J. (1762). *El contrato social*. Madrid, Aguilar.

Rousseau, J.J. (1762). *Emilio y la educación* .Madrid, Aguilar.

Scott, J.W. (1988). “Silence emancipation des femmes entre privé et public”. *Paris, Univerité Paris*.

Surellot, E.1970). *Histoire et sociologie du travail féminin*. Barcelona, Península.

Thompson, E.P. (1977): *La formación histórica de la clase obrera. Inglaterra, 1780-1832*. Barcelona, Laia.

Tocqueville, A. (1835). *Democracia en América*. Madrid, Aguilar.

.